

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per i dipendenti delle associazioni ed enti del terzo settore

Roma, 31/03/2025

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per i dipendenti delle associazioni ed enti del terzo settore

31/03/2025

(Decorrenza: 01/04/2025 – 31/03/2030)

Parti stipulanti

1. UNILAVORO PMI – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

E

1. CONFSAL FISALS

Testo del c.c.n.l.

Premessa e ambito di applicazione

Il presente CCNL si applica ai seguenti settori:

- Fondazioni.
- Associazioni sportive.
- Associazioni dedicate alla promozione del prodotto italiano nei mercati esteri.
- Enti di promozione che realizzano ricerche conoscitive sul territorio, sulla popolazione e sul mercato.
- Organizzazioni sindacali e associazioni di datori di lavoro.
- Associazioni per il reinserimento sociale di persone svantaggiate, emarginate o detenute.
- Associazioni formative rivolte all'infanzia e agli utenti per l'educazione stradale e dei trasporti.
- Enti culturali che gestiscono servizi ricreativi e culturali.
- Organizzazioni che offrono servizi di assistenza domiciliare.
- Associazioni attive nella gestione delle risorse umane.
- Enti operanti nel recupero e risanamento ambientale, urbano e territoriale.
- Associazioni per la promozione turistica e la valorizzazione del territorio, come le Pro Loco.
- Organizzazioni nazionali caritative e di assistenza per persone con disabilità.
- Enti a tutela della proprietà intellettuale, come brevetti e marchi di qualità.
- Organizzazioni impegnate nel recupero abitativo per persone con disabilità.

- Associazioni gestite da enti religiosi o da fondazioni costituite da cittadini italiani, comunitari o extracomunitari, operanti nei settori educativo, sociale e assistenziale. Rientrano inoltre tutte le attività analoghe svolte da associazioni composte da imprese o persone.
- Associazioni di professionisti operanti in strutture organizzate o in forma di associazione temporanea d'impresa.
- Organizzazioni che forniscono servizi di assistenza alle famiglie, ai commercianti e alle comunità locali.
- Associazioni per l'organizzazione di eventi culturali ed esposizioni, quali fiere e manifestazioni per la promozione di prodotti.
- Associazioni ambientaliste e di tutela del patrimonio territoriale.
- Associazioni per la gestione dei servizi postali di vario genere.
- Enti che promuovono e svolgono attività di ricerca tecnico-scientifica a supporto di imprenditori e professionisti.
- Associazioni caritative impegnate in progetti missionari nei paesi in via di sviluppo.
- Associazioni di collezionisti, in ambito filatelico e numismatico.
- Organizzazioni etniche sia a livello nazionale che internazionale.
- Associazioni dedicate all'assistenza sanitaria e ospedaliera.
- Organismi che si occupano di formazione e aggiornamento professionale.
- Enti per la tutela e protezione degli animali.

Decorrenza, durata, disdetta e rinnovo del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro entra in vigore il 1° aprile 2025 e ha validità fino al 31 marzo 2030, sia per la parte economica che per quella normativa.

Le Parti contraenti possono recedere dal contratto, anche separatamente per gli aspetti economici e normativi, con un preavviso minimo di sei (6) mesi.

Le trattative per il rinnovo del contratto devono iniziare almeno tre mesi prima della data di scadenza. Durante i sei mesi precedenti e il mese successivo alla scadenza del presente contratto, le Parti si impegnano a non intraprendere azioni unilaterali o atti che possano compromettere il dialogo negoziale.

Trascorso un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori cui si applica il contratto non ancora rinnovato sarà riconosciuto, dal mese successivo – oppure dal mese successivo alla presentazione della piattaforma sindacale, se questa avviene dopo i tre mesi indicati – un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo dell'elemento retributivo provvisorio sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, calcolato sulla Paga Base Nazionale Conglobata vigente, inclusi gli scatti di anzianità. Qualora la vacanza contrattuale si protragga oltre i sei mesi, tale importo sarà elevato al 50% del tasso di inflazione programmata.

L'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale termina a partire dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente C.C.N.L.;
- L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa anche tramite PEC.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso anche la individuazione di un monte ore complessivo.

I Dirigenti Sindacali Aziendali potranno godere di permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali anche tramite PEC.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Articolo 2 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A. anche tramite PEC;
- a) Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori;
- b) Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle R.S.A., fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
- c) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
- d) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale;
- e) Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza. Vengono concessi eventuali sforamenti nella misura massima del 20% del monte ore annuo che dovranno essere recuperati entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, anche tramite PEC, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata, anche tramite PEC, con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere viste dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

PERMESSI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITÀ DI RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Per l'espletamento del ruolo e lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D.Lgs. 81/08 e smi, I RLS, utilizzano permessi retribuiti per ogni RLS nelle seguenti misure:

- 24 ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori;
- 48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori
- 72 ore per le aziende che occupano oltre 15 lavoratori.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi i successivi conguagli.

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 1, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed I) dell'articolo 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

Le parti, individuando come valori condivisi la tutela della salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, la necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli delle norme contrattuali e i legge, ritengono opportuno migliorare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel raggiungimento di tali obiettivi e concordano sull'opportunità di promuovere idonee iniziative formative ed informative aziendali per tutti i lavoratori dedicate ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Accomodamenti ragionevoli

Anche in riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/CE recepita in Italia dal D.Lgs. n. 216/2003, così come novellato nel 2013, le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto.

In questo senso, dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica" e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la



eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità anche attraverso i contributi regionali INAIL messi a disposizione per questo fine.

Articolo 3 - Assemblea

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno due giorni di anticipo. In caso di emergenza il suddetto termine può essere ridotto a n.1 giorno ferma restando la necessità di specifica indicazione dell'orario di svolgimento.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL purché indicati nella convocazione.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Articolo 4 – Referendum

Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Articolo 5 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Articolo 6 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

1. trattamenti retributivi integrativi;
1. premi di produzione; fringe benefit, welfare territoriale;
2. orario di lavoro;
3. Flessibilità - Banca ore;
4. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
5. pari opportunità;
6. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
7. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
8. formazione professionale;
9. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
10. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;
11. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
12. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
13. referendum.

Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

- a) mensa o buoni pasto e welfare aziendale;
- a) tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;
- b) specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- c) ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- d) l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- e) le modalità per la collaborazione nell'espletamento della prestazione lavorativa;

- f) la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai tele centri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

TITOLO II - ENTE BILATERALE

Articolo 7 - Ente Bilaterale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ESBII (Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L.

L'ESBII è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine l'ESBII attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- a) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- b) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- c) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- f) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 8, 17 e 18 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;
- g) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;

- h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- j) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- k) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- l) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- m) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- n) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'ESBII Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge.

L'ESBII potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi L'ESBII potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di gestione di ESBII Saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli ESBII Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'-ESBII -nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 8 - Enti Bilaterali Territoriali

L'ESBII Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- a) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- b) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- c) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.SBII Nazionale e con la rete degli ESBII Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- e) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- h) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito;
- i) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- j) l'ESBII Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
- k) Per la certificazione dei contratti di lavoro, L'ESBII Territoriale si avvale di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.

- 1) l'ESBII Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Articolo 8bis - Organismo Paritetico Nazionale O.P

Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P. iscritto al numero 3 del Repertorio Nazionale degli Organismi paritetici istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

O.P é costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

A tal fine O.P attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente;
- Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008;
- Dare comunicazione all' INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Articolo 9 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano sull'utilizzo del fondo integrativo MEDI-PREV, in conformità alle norme vigenti previste dall'art. 51 comma 2 lett-a) TUIR, allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i lavoratori part-time e con contratto di apprendistato.

Per i suddetti lavoratori è prevista una contribuzione pari a 10,00 euro da versarsi tramite F24 e flusso Uniemens tramite il codice **CLIS o MEDI**, ogni mese entro il giorno 16, a carico azienda per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso.

Le spese di funzionamento del Fondo sono comprese nel contributo a carico del datore di lavoro.

Nessun altro costo diretto e indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

I contratti o accordi in essere alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo a MEDI-PREV.

Il contributo di assistenza sanitaria è obbligatorio e non è ammessa la corresponsione di indennità sostitutive.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi di cui al presente articolo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

Articolo 10 – Attività di conciliazione nazionale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale così come all'interno delle aziende, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale ESBII con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente bilaterale ESBII, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 11 - Convocazione della Commissione

La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni

successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 12 – Commissioni di monitoraggio Nazionale

L'ESBII può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - E.SBII. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli ESBII Territoriali;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.SBII Nazionale;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- predispose i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Articolo 13 - Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale è stabilito nella misura di 5,50€/mese per 12 mensilità di cui 5.00€ a carico azienda e 0.50€ a carico lavoratore.

Tale Versamento è da effettuare attraverso F24 e flusso Uniemens per il tramite del codice **EFEI**.

Le quote saranno corrisposte mensilmente all' ESBII mediante il flusso Uniemens compilando gli appositi campi della sezione INPS inserendo nel campo "causale contributo" il codice "EFEI".

L'azienda che applichi il presente Accordo è tenuta al versamento delle quote suddette e di tutte quelle in riferimento alle prestazioni di bilateralità: l'azienda che non aderisce a una delle sigle

sindacali fondatrici di ESBII e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall' ESBII Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale all'occorrenza.

Articolo 13bis - Assistenza Contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori , che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende le parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura pari a 10.00e per 13 mensilità (codice W467 e W442).

TITOLO III - CONTROVERSIE

Articolo 14 - Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione all'interno delle aziende, concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute all'Ente bilaterale ESBII.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Articolo 15 - Attivazione della procedura di conciliazione



Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Articolo 16 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Articolo 17 - Convocazioni delle parti

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Articolo 18 - Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le stesse, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Articolo 19 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Articolo 20 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 2113 comma 4 c.c. e artt. 410 e 411 c.p.c.

Articolo 21 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 9.

Articolo 22 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 23 - Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il

credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a) il termine per l'emanazione del lodo, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- a) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- b) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 c.c.), è inoppugnabile (ai sensi dell'art. 2113 comma 4 c.c.) salvo quanto disposto dall'art.808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Articolo 24 - Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

La Direzione Aziendale e RSA potranno concordare in qualunque momento di sospendere la contrattazione e di attivare un procedimento di mediazione o di arbitrato da parte della commissione nazionale di cui all'art.9 del presente CCNL, seguendo le regole definite dalle Parti stipulanti con apposito accordo.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 9.

Articolo 25 - Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature

esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 26 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'art. 9 della Legge 300 del 1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 27 - Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di semplificare le procedure di formazione e di aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, il presente C.C.N.L. prevede che tale formazione possa avvenire tramite l'utilizzo di strumenti di Formazione a distanza.

TITOLO II – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 28 - Attività stagionali

1. Le Parti riconoscono che il settore è fortemente influenzato dalla stagionalità, la quale rappresenta un'opportunità per aumentare l'occupazione e uno strumento utile per i datori di lavoro nei periodi di maggiore attività.
2. La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori situazioni in cui è possibile ricorrere al lavoro stagionale, in relazione a esigenze cicliche, variazioni climatiche, eventi civili, religiosi, tradizionali o promozionali, nonché nei periodi di aumento dell'attività.
3. Il lavoratore assunto con contratto a termine per attività stagionali ha diritto di precedenza, a parità di mansioni, in caso di nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro.
4. Per esercitare tale diritto, il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla cessazione del contratto; il diritto si estingue trascorso un anno dalla medesima data.

Articolo 29 - Appalti



1. Le Parti stabiliscono una disciplina vincolante per i cambi di appalto, applicabile a tutte le imprese fornitrici di servizi – uscenti e subentranti – nonché alle imprese committenti, indipendentemente dalla loro forma giuridica.
2. Tale disciplina non si applica per appalti inferiori a tre mesi o con meno di sei lavoratori impiegati.
3. Sono esclusi: i quadri, i lavoratori inquadrati al 1° e 2° livello e coloro con anzianità inferiore a tre mesi.
4. In caso di cambio appalto, l'impresa/associazione uscente deve, dove possibile entro 30 giorni lavorativi dalla cessazione del contratto, comunicare il passaggio alle RSA (se presenti) e alle OO.SS. territorialmente competenti. Deve inoltre trasmettere alla nuova impresa i seguenti documenti per ciascun lavoratore:
 - o Generalità e codice fiscale (con eventuale permesso di soggiorno);
 - o Contratto individuale di lavoro;
 - o Anzianità maturata sull'appalto;
 - o Ultimi tre cedolini paga;
 - o Stato di malattie/infortuni;
 - o Situazione ferie, permessi, retribuzioni differite e TFR;
 - o Eventuali assegni "ad personam" e superminimi;
 - o Formazione effettuata, inclusa quella per apprendistato professionalizzante;
 - o Elenco del personale assunto obbligatoriamente (L. 68/1999);
 - o Misure di salute e sicurezza adottate (sorveglianza sanitaria, medico competente);
 - o Adesione ai fondi previdenziali complementari e sanitari integrativi.
5. L'associazione subentrante deve incontrare le RSA e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL per concordare il mantenimento dell'occupazione.
6. In caso di cambio appalto senza variazioni contrattuali, l'associazione subentrante si impegna ad assumere i lavoratori in servizio da almeno 8 mesi, previa documentazione.
7. Se vi sono modifiche nelle modalità, prestazioni o termini contrattuali, l'associazione subentrante (anche se già gestiva il servizio) deve confrontarsi con l'associazione territoriale e le OO.SS. per armonizzare le nuove esigenze organizzative, anche mediante:
 - o mobilità interna;
 - o part-time;
 - o riduzione dell'orario;
 - o flessibilità settimanale.
8. Il datore di lavoro subentrante è tenuto ad assumere anche i soci-lavoratori con rapporto subordinato a tempo indeterminato. In caso di sospensione in atto alla cessazione, il rapporto continua con l'uscente fino al termine della causa sospensiva.
9. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 della Legge 300/1970 passano direttamente alla nuova azienda.
10. I contratti a tempo determinato validamente sottoscritti almeno 8 mesi prima della cessazione proseguono con il subentrante fino alla naturale scadenza.
11. Il mantenimento dell'occupazione non è obbligatorio se il recesso è stato causato da grave inadeguatezza del precedente appaltatore.
12. In caso di passaggio del personale, l'azienda uscente non è tenuta a versare l'indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 30 - Patronati

1. Gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere la propria attività all'interno delle Associazioni.
2. Per gli Istituti riconducibili o convenzionati con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, valgono le seguenti disposizioni:
 - o Le attività previste dalla legge possono essere svolte da operatori designati dalla Direzione, previo accordo con le Organizzazioni sindacali firmatarie; i nominativi vanno comunicati alle Associazioni.
 - o Gli operatori, muniti di documento di riconoscimento, concordano con le Associazioni le modalità di svolgimento dell'attività, evitando interferenze con la normale operatività.
 - o In situazioni di urgenza comprovata, gli operatori possono, durante l'orario di lavoro, incontrare lavoratori che abbiano conferito loro mandato, previo avviso alla Direzione che autorizzerà l'assenza, salvo impedimenti organizzativi.

Articolo 31 – Rapporto di lavoro a tempo indeterminato

1. La forma ordinaria del rapporto di lavoro, salvo diversa pattuizione, è costituita dal contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato.

Articolo 32 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (Part-time)

1. Il contratto di lavoro part-time prevede lo svolgimento di attività lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente CCNL, anche mediante modalità di telelavoro o lavoro agile.

Il part-time rappresenta uno strumento utile per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, agevolare la flessibilità nella gestione della forza lavoro in relazione ai cicli di attività giornalieri, settimanali o annuali, e rispondere alle esigenze personali dei lavoratori, come previsto dalla normativa vigente.

Può essere applicato anche a lavoratori con contratto a tempo determinato, di inserimento o di apprendistato.

Le Parti convengono che la riduzione dell'orario possa avvenire nelle seguenti modalità:

 - o **Orizzontale:** il lavoratore presta attività ogni giorno lavorativo, ma per un numero ridotto di ore rispetto all'orario ordinario;
 - o **Verticale:** il lavoratore opera a tempo pieno ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
 - o **Misto:** combinazione delle due forme precedenti.
2. Il contratto part-time deve essere stipulato in forma scritta. Lo stesso requisito vale per le trasformazioni da tempo pieno a parziale e viceversa. Il contratto deve includere, oltre agli elementi previsti per l'assunzione, anche:

- La specifica dell'orario ridotto e la sua distribuzione su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
 - Il trattamento economico e normativo, calcolato proporzionalmente rispetto all'orario ordinario mensile;
 - L'eventuale accettazione di **clausole elastiche** (aumento dell'orario) e **flessibili** (variazione della distribuzione oraria), con indicazione delle motivazioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che ne giustifichino l'applicazione.
3. Il part-time può essere richiesto per iscritto dai lavoratori già in forza, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'Ente.
 4. In caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, possono essere concordate le condizioni per il ritorno al tempo pieno. L'Ente può, nel frattempo, assumere altro personale per coprire il monte ore mancante.
 5. Nel passaggio tra regime part-time e tempo pieno (o viceversa), i ratei retributivi legati a istituti legali e contrattuali saranno proporzionati alla durata effettiva della prestazione, salvo adozione di retribuzione globalizzata (inclusiva degli istituti contrattuali, esclusa premialità e welfare) calcolata forfettariamente al 30%.
 6. Nei contratti part-time verticali o misti, è possibile incrementare l'orario di lavoro fino a un massimo del 35% annuo rispetto a quanto concordato contrattualmente (clausola **elastica**).
 7. La variazione della collocazione temporale dell'orario (clausola **flessibile**) comporta per le sole ore modificate una maggiorazione retributiva minima del 2%.
 8. L'adozione delle clausole elastiche e flessibili deve risultare da accordo scritto tra le parti, specificando le ragioni tecnico-organizzative. Il preavviso minimo per la modifica dell'orario è di 72 ore, salvo accettazione del lavoratore con preavviso inferiore ("ad horas").
 9. Il lavoratore ha diritto di revocare l'adesione alle clausole elastiche o flessibili nel corso del rapporto, nei seguenti casi documentati:
 - Necessità legate alla tutela della salute, certificate dal SSN;
 - Avvio di altra attività lavorativa;
 - Motivi di studio o formazione;
 - Esigenze familiari, ai sensi delle Leggi n. 53/2000 e 104/1992;
 - Altre esigenze personali adeguatamente documentate.
 10. Data la natura variabile del settore, è consentito il lavoro supplementare (previo accordo scritto), fino a un massimo del 50% dell'orario ordinario, con maggiorazione forfettaria del 15%, salvo condizioni più favorevoli.
 11. Qualora le variazioni di orario si protraggano per almeno sei mesi continuativi, esse si considerano consolidate e diventano l'orario contrattuale stabile, con cessazione delle relative maggiorazioni.
 12. La contrattazione di secondo livello può definire nuove modalità e percentuali di utilizzo delle clausole elastiche e flessibili.
 13. Ai fini delle norme che fanno riferimento al numero di dipendenti, i lavoratori part-time sono computati proporzionalmente all'orario concordato rispetto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore per decimali pari o superiori a 0,5.

Articolo 33 - Lavoro a tempo determinato

1. Pur rimanendo il contratto a tempo indeterminato la forma ordinaria del rapporto di lavoro, è consentita l'assunzione a tempo determinato mediante l'indicazione espressa di un termine di durata.
2. Fermo restando quanto stabilito dalla normativa vigente, ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato spettano tutti i diritti e trattamenti previsti dal presente CCNL, in misura proporzionale e compatibilmente con la natura temporanea del rapporto.
3. Il contratto a tempo determinato deve essere stipulato in forma scritta *ad substantiam*, salvo per i rapporti di durata non superiore a 12 giorni. Una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'avvio della prestazione lavorativa, o comunque secondo i termini previsti dalla legge. Deve essere inoltre consegnata copia del modello UNILAV all'instaurazione del rapporto.
4. Il contratto può prevedere un periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto indicato nell'articolo sull'"Assunzione", i seguenti elementi:
 - la durata del rapporto, specificata con termine certo o condizionato secondo la legge;
 - l'eventuale diritto di precedenza su future assunzioni a termine da parte del medesimo datore di lavoro;
 - la modalità di erogazione dei ratei di mensilità aggiuntive, se previste su base mensile;
 - le condizioni previste in caso di proroga o rinnovo, conformemente alla normativa vigente.
5. Salvo diversa disposizione del presente CCNL e con esclusione delle attività stagionali, la durata complessiva dei rapporti a termine tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore, per mansioni equivalenti, non può superare i 24 mesi, comprensivi anche di periodi di somministrazione a termine tra le stesse parti.
6. È ammesso il superamento del limite dei 12 mesi di acausalità nei casi previsti dalla normativa vigente, tra cui:
 - esigenze sostitutive;
 - motivazioni tecniche, organizzative o produttive (da specificare nel contratto);
 - attività legate a campagne promozionali (es. showroom, temporary store);
 - partecipazione a fiere e mostre nazionali o internazionali;
 - attività straordinarie o stagionali;
 - prestazioni legate a eventi promozionali, spettacoli, manifestazioni pubbliche.
7. È inoltre possibile, ai sensi di legge, stipulare contratti a termine fino a 12 mesi in regime di "deroga assistita" presso le sedi competenti.
8. Il numero totale di lavoratori a tempo determinato non può superare il 40% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, o al momento dell'assunzione in caso di avvio dell'attività in corso d'anno. Eventuali decimali pari o superiori a 0,5 si arrotondano all'unità superiore.
9. Nella base di calcolo dei lavoratori a tempo indeterminato sono inclusi: apprendisti, lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, e part-time riproporzionati.
10. Gli Enti con un organico fino a 4 dipendenti possono stipulare fino a due contratti a termine.
11. La contrattazione di secondo livello può prevedere modifiche ai limiti quantitativi di cui sopra.
12. Alla scadenza del termine contrattuale, il rapporto di lavoro si estingue automaticamente senza necessità di preavviso.
13. Non sono soggetti a limiti quantitativi i contratti a termine stipulati:

- durante la fase iniziale di avvio di nuove attività operativamente autonome (entro i primi 36 mesi);
- per start-up innovative riconosciute dalla normativa;
- per sostituzioni (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
- per attività stagionali come da legge e come individuate dal presente CCNL;
- per eventi artistici, spettacoli, produzioni televisive o audiovisive specifiche;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore ai 50 anni.

14. È vietato il ricorso al contratto a termine:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- in unità produttive in cui, nei sei mesi precedenti, si siano verificati licenziamenti collettivi ex Legge n. 223/1991 per mansioni e livelli equivalenti, salvo diversa disposizione contrattuale;
- in presenza di sospensioni o riduzioni orarie con accesso a trattamenti di integrazione salariale per le stesse mansioni;
- presso Enti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex D.Lgs. 81/2008.

15. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rimanda alla normativa vigente.

Articolo 34 – Lavoro somministrato

1. La somministrazione di lavoro ha lo scopo di rispondere a esigenze temporanee dell'Ente utilizzatore, il quale può richiedere prestazioni lavorative a favore di lavoratori messi a disposizione da agenzie autorizzate, iscritte nell'Albo informatico nazionale delle Agenzie per il Lavoro.
2. Il contratto di somministrazione deve essere redatto in forma scritta. In mancanza, esso è nullo e il lavoratore si intende a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
3. Alla somministrazione a tempo determinato si applicano le norme previste per il contratto a termine dalla normativa vigente, con esclusione del diritto di precedenza, della disciplina sullo "stop&go" e dei limiti massimi percentuali previsti per i contratti a termine.
4. Ai lavoratori somministrati devono essere garantite le condizioni economiche previste dal presente CCNL, qualora risultino più favorevoli, ad eccezione delle voci escluse per la particolare natura del rapporto di lavoro.
5. I lavoratori somministrati presso un Ente che applica il presente CCNL non possono superare, per ciascuna unità produttiva, il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. Se l'attività è avviata in corso d'anno, il limite si calcola sulla forza lavoro esistente alla data di stipula. I decimali pari o superiori a 0,5 si arrotondano all'unità superiore.
6. La contrattazione di secondo livello può stabilire limiti diversi rispetto a quanto sopra indicato.
7. I lavoratori somministrati devono essere informati dall'utilizzatore in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato presso la struttura, al fine di consentire loro di candidarsi alle pari

- condizioni degli altri dipendenti. Tali informazioni possono essere fornite tramite avvisi generali affissi nei locali dell'utilizzatore presso cui il personale somministrato presta servizio.
8. Ai sensi della normativa vigente, non si applicano limiti quantitativi alla somministrazione a tempo determinato nei seguenti casi:
 - lavoratori in mobilità;
 - disoccupati che beneficiano da almeno sei (6) mesi di ammortizzatori sociali o indennità di disoccupazione non agricola;
 - lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.
 9. L'Ente utilizzatore deve comunicare annualmente alle RSA (o, in assenza, alla RST della Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL) il numero e le motivazioni dei contratti di somministrazione attivati, la durata, nonché numero e qualifiche dei lavoratori coinvolti.
 10. Una copia della suddetta comunicazione deve essere trasmessa anche all'Ente Bilaterale.
 11. Per quanto non espressamente regolato dal presente articolo, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Articolo 35 - Lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato in presenza di esigenze legate allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o non programmabile. Tale contratto può essere stipulato anche a tempo determinato e prevede che il lavoratore si renda disponibile a essere impiegato su chiamata da parte dell'Ente, secondo specifiche condizioni.
2. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e, oltre agli elementi previsti per l'assunzione, deve contenere:
 - la durata e le motivazioni, oggettive o soggettive, che giustificano il ricorso al contratto;
 - le modalità e il luogo di disponibilità del lavoratore, con indicazione del preavviso per la chiamata, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - le modalità con cui l'Ente può attivare la prestazione e il sistema di rilevazione dell'attività svolta;
 - il trattamento economico e normativo previsto per ciascuna prestazione e l'indennità di disponibilità, nonché le modalità di pagamento;
 - eventuali misure specifiche in materia di salute e sicurezza, in relazione all'attività svolta.
3. Il contratto può essere stipulato:
 - con lavoratori di età inferiore a 24 anni (purché le prestazioni si concludano entro il compimento del 25° anno) o superiore a 55 anni;
 - per ragioni tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno, come disciplinato dalla contrattazione di secondo livello.
4. Fatta eccezione per i settori del turismo, dello spettacolo e dei pubblici esercizi, il lavoro intermittente non può superare, per ciascun lavoratore con lo stesso datore di lavoro, le 400 giornate di effettiva attività nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento, il rapporto si trasforma automaticamente in contratto a tempo pieno e indeterminato.

5. Per i periodi in cui il lavoratore garantisce la propria disponibilità in attesa di chiamata, è prevista un'indennità mensile pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL per la mansione assegnata.
6. L'indennità di disponibilità deve essere espressamente indicata nel contratto ed è definita su base mensile, con possibilità di suddivisione in quote orarie.
7. In caso di malattia o altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che impedisca temporaneamente la prestazione, il lavoratore deve comunicarlo all'Ente, specificando la durata dell'impedimento, secondo le modalità previste dalla legge e dal presente CCNL. Durante tale periodo, non matura il diritto all'indennità di disponibilità.
8. Il reiterato e ingiustificato rifiuto della chiamata costituisce giustificato motivo di recesso da parte dell'Ente.
9. L'Ente è tenuto a fornire periodicamente alle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro informazioni sull'utilizzo del contratto di lavoro intermittente.
10. Il lavoratore intermittente è computato nell'organico aziendale, ai fini di legge, in proporzione all'effettivo orario lavorato nel semestre precedente.
11. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
 - salvo diversa previsione degli accordi sindacali, nelle unità in cui, nei sei mesi precedenti, siano stati effettuati licenziamenti collettivi per mansioni e livelli equivalenti (ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/1991);
 - presso Enti in cui vi siano sospensioni o riduzioni dell'orario con accesso a trattamenti di integrazione salariale, che riguardino mansioni equivalenti;
 - presso Enti che non abbiano adempiuto all'obbligo di redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

Articolo 36 - Apprendistato

Qualificazione del rapporto contrattuale

1. Il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato, ciascuna delle Parti può recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, con decorrenza del preavviso dal termine stesso.
2. L'apprendistato professionalizzante in cicli stagionali, come previsto dall'art. 43, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2015 e successivamente disciplinato, può essere articolato in più periodi di durata non inferiore a quattro (4) mesi ciascuno. L'ultimo periodo dovrà comunque avere inizio entro quarantotto (48) mesi consecutivi dalla data della prima assunzione.

Tipologie di apprendistato

3. Le forme contrattuali di apprendistato si distinguono nelle seguenti tipologie:



- a) Apprendistato per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b) Apprendistato professionalizzante;
 - c) Apprendistato di alta formazione e ricerca.
4. Le Parti concordano la disciplina applicabile all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato stagionale, con l'obiettivo di promuovere concrete opportunità occupazionali per i giovani.

Apprendistato professionalizzante

5. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. L'assunzione può avvenire già a partire dai 17 anni per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.
6. La qualifica professionale oggetto del contratto è definita dalle Parti in base al sistema di classificazione previsto dal presente CCNL, in conformità a quanto disposto dall'art. 44, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

Apprendistato per qualifica, diploma e specializzazione tecnica superiore

7. Tale forma di apprendistato integra la formazione in associazione con l'istruzione e la formazione professionale erogata da istituzioni formative che operano all'interno dei sistemi regionali, secondo i livelli essenziali delle prestazioni definiti dal D.Lgs. n. 226/2005 e dagli artt. 41 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015.
8. Possono essere assunti con tale contratto i giovani tra i 15 e i 25 anni. La durata del contratto è commisurata al titolo da conseguire e non può superare:
 - o 3 anni per qualifica o diploma triennale;
 - o 4 anni per diploma professionale quadriennale.
9. Per le ore di formazione svolte presso l'ente formativo, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna retribuzione. Per le ore formative a carico del datore di lavoro, spetta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella ordinaria. Le ore svolte in azienda, eccedenti quelle previste dal piano formativo, sono retribuite in percentuale rispetto ai lavoratori qualificati dello stesso livello, secondo la seguente progressione:
 - o 1° anno: 50%
 - o 2° anno: 50%
 - o 3° anno: 65%
10. Una volta conseguito il titolo di studio o qualifica professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, o il diploma di istruzione secondaria superiore, il contratto può essere trasformato in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata complessiva dei due percorsi non può eccedere i 60 mesi.

Assunzione

11. L'assunzione dell'apprendista deve avvenire per iscritto e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione" del presente CCNL, anche:
 - La descrizione della mansione oggetto del contratto;
 - L'eventuale periodo di prova;
 - Il livello di inquadramento iniziale;
 - La qualifica professionale da conseguire;
 - La durata complessiva del periodo di apprendistato;
 - Il piano formativo individuale.
12. L'assunzione si intende confermata al termine del periodo di prova, se non diversamente comunicato.
13. Il periodo di prova non può superare quanto previsto per i lavoratori inquadrati nella medesima qualifica di "approdo" e durante tale periodo entrambe le Parti possono recedere liberamente senza obbligo di preavviso.

Rinvio alla legge

48. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto collettivo in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le Parti fanno riferimento alle normative di legge e regolamentari vigenti. In particolare, si richiama l'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 42, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni, anche con riferimento alla percentuale di conferma degli apprendisti al termine del periodo formativo.

Articolo 37 - Tirocinio (Stage)

1. Le Parti riconoscono il tirocinio (o stage) come una misura formativa di politica attiva, finalizzata a consentire ai tirocinanti un'esperienza temporanea in contesti lavorativi reali, al fine di acquisire una conoscenza diretta delle attività professionali o delle mansioni legate a un determinato mestiere.
2. Il tirocinio consiste in un percorso di orientamento e formazione al lavoro, che non costituisce in alcun modo rapporto di lavoro subordinato. Esso non origina da un contratto tra il tirocinante e l'Ente ospitante, ma da una **convenzione** stipulata tra un soggetto promotore accreditato (che opera come intermediario) e il soggetto ospitante. A tale convenzione deve essere allegato un **progetto formativo e di orientamento**, sottoscritto anche dal tirocinante.
3. La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di secondo livello.

4. Fatte salve le disposizioni di legge, è vietata l'attivazione di più di un tirocinio con lo stesso soggetto, salvo che il secondo percorso formativo sia finalizzato a un inquadramento superiore rispetto al precedente e sia decorso un intervallo minimo di ventiquattro (24) mesi tra l'inizio dei due percorsi. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia alla normativa nazionale e regionale vigente.

Articolo 38 – Assunzione

Lettera di assunzione o contratto individuale di lavoro

1. L'assunzione deve avvenire nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e deve essere formalizzata mediante **atto scritto**, che contenga le seguenti informazioni:
 - a) La tipologia del contratto di lavoro (tempo determinato, indeterminato, apprendistato, ecc.);
 - b) La data di inizio del rapporto e il termine di validità dell'offerta contrattuale;
 - c) La durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d) Il luogo di lavoro e, per i lavoratori trasfertisti, la sede presso cui si costituisce il rapporto;
 - e) L'eventuale termine finale del contratto in caso di assunzione a tempo determinato;
 - f) L'inquadramento secondo la classificazione prevista dal CCNL, la qualifica e le mansioni assegnate;
 - g) Le eventuali condizioni di accesso nei casi di Contratto PAL;
 - h) Il trattamento economico iniziale e gli eventuali incrementi previsti dal contratto collettivo;
 - i) L'indicazione del contratto collettivo applicato, con specifica delle Parti stipulanti e modalità di consultazione (anche in formato digitale);
 - j) L'indicazione dell'Ente Bilaterale di riferimento per i trattamenti integrativi previsti dal CCNL;
 - k) L'orario di lavoro previsto e, in caso di lavoro a turni, le modalità di distribuzione, la collocazione dei riposi e l'eventuale rinvio alle modalità di comunicazione delle turnazioni;
 - l) L'eventuale accettazione di clausole elastiche e/o flessibili;
 - m) L'applicabilità di eventuali Accordi di secondo livello aziendale;
 - n) Eventuali ulteriori condizioni pattuite tra le parti.
2. La lettera di assunzione dovrà inoltre riportare i dati identificativi del datore di lavoro (denominazione, codice fiscale, indirizzo). Copia del presente CCNL, o le istruzioni per accedervi gratuitamente, dovrà essere messa a disposizione del lavoratore al momento della consegna della lettera di assunzione.

Documentazione e visite preassuntive

3. Ai fini dell'assunzione, il lavoratore è tenuto a fornire i seguenti documenti:
 - a) Documento d'identità, codice fiscale e, per cittadini stranieri, permesso di soggiorno in corso di validità;
 - b) Eventuale documentazione relativa a precedenti esperienze lavorative o percorsi formativi;
 - c) Documentazione o dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme fiscali e previdenziali;

- d) Copia firmata per accettazione della lettera di assunzione;
e) Altra documentazione o certificazioni eventualmente richieste dal datore di lavoro, se dovute.

4. Il lavoratore è tenuto a comunicare la propria residenza e/o domicilio e a notificare tempestivamente eventuali variazioni. Per l'assunzione di lavoratori di almeno 50 anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, si applicano le disposizioni dell'art. 4, commi 8–11, della Legge n. 92/2012 e s.m.i., come richiamato da INPS con Circolare n. 111/2013 e dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 34/2013.
5. L'assunzione può essere subordinata, su richiesta dell'Ente, all'accertamento dell'idoneità fisica del lavoratore alle mansioni da svolgere, al fine di tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore stesso, dei colleghi e dell'utenza.
6. L'Ente può prevedere che la documentazione richiesta sia sostituita, laddove consentito dalla normativa, da **autocertificazione** resa ai sensi del D.P.R. n. 445/2000. Salvo obblighi di legge contrari, è facoltà dell'Ente richiedere al lavoratore un **certificato penale del casellario giudiziale** con data non anteriore a tre mesi.

Articolo 39 – Periodo di prova

1. Il contratto individuale di lavoro può prevedere lo svolgimento di un periodo di prova.
2. Affinché sia valido, il periodo di prova deve essere espressamente indicato per iscritto al momento dell'assunzione.
3. La durata massima del periodo di prova non può eccedere i limiti stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro e dovrà essere rapportata al livello di inquadramento e alla natura delle mansioni assegnate.

Livello di inquadramento	Durata massima (giorni di calendario)
Dirigenti e Quadri	90 giorni
Livello I	60 giorni
Livello II	50 giorni
Livello III	40 giorni
Livello IV	40 giorni
Livello V	30 giorni
Livello VI	30 giorni

- Nei contratti a tempo determinato, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata complessiva del rapporto, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
- Durante il periodo di prova, entrambe le Parti possono recedere liberamente dal contratto, senza necessità di motivazione, senza preavviso e senza corresponsione dell'indennità sostitutiva.
- In ogni caso, la retribuzione durante il periodo di prova non può essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la qualifica e il livello di inquadramento assegnati.

- Qualora il periodo di prova decorra senza recesso da parte di alcuna delle Parti, l'assunzione si intende confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.
- In caso di malattia o infortunio sopravvenuti durante il periodo di prova, quest'ultimo viene sospeso. Il periodo di sospensione è considerato neutro ai fini del computo e può determinare il superamento della durata massima, senza decadenza del diritto.
- Non è ammesso un nuovo periodo di prova per il lavoratore già assunto e che, entro due anni, venga riassunto presso la medesima associazione con la stessa qualifica, a condizione che il periodo di prova fosse già stato superato nel precedente rapporto.

Articolo 40 - Orario di lavoro – Flessibilità ed elasticità

1. La normale durata dell'orario di lavoro è fissata in **40 ore settimanali**, distribuite su **5 o 6 giornate consecutive**, secondo le esigenze organizzative dell'Ente. La retribuzione è commisurata a tale orario.
2. In considerazione delle specificità dei settori interessati e con l'obiettivo di ridurre il ricorso al lavoro straordinario o a sospensioni dell'attività, è introdotta la **flessibilità dell'orario contrattuale**. L'Ente può adottare, in determinati periodi, **regimi di orario variabili**, superando le 40 ore settimanali fino a un massimo di **48 ore**, da compensare mediante una **rimodulazione dell'orario settimanale** nelle settimane precedenti o successive, e comunque **entro 52 settimane** dall'inizio del periodo di flessibilità.
3. La flessibilità può quindi essere gestita su **base annua (12 mesi)**, mantenendo la **media mensile dell'orario contrattuale**, senza determinare né compensi aggiuntivi né decurtazioni salariali.
4. Durante i periodi in cui l'orario settimanale supera o si riduce rispetto a quello contrattuale, i lavoratori percepiranno la **normale retribuzione mensile** prevista per l'orario standard. La compensazione delle ore dovrà avvenire **entro 52 settimane** dall'inizio della variazione oraria.
5. Qualora le ore lavorate oltre l'orario contrattuale **non siano state oggetto di recupero**, nemmeno parziale, le stesse saranno retribuite come **lavoro straordinario**, secondo le maggiorazioni previste dal presente CCNL.
6. Il presente regime di flessibilità si intende **vincolante** per tutti i lavoratori coinvolti.
7. L'adozione della flessibilità da parte dell'Ente è subordinata a una **comunicazione preventiva ai lavoratori** interessati, con un preavviso **di almeno 7 giorni**, contenente:
 - la **data di inizio** del periodo di flessibilità;
 - la **data di termine** prevista;
 - il **nuovo orario settimanale richiesto**.
8. L'Ente può inoltre introdurre, per tutti o per gruppi di lavoratori, forme di **elasticità in entrata e sulla pausa pranzo**, consentendo:
 - l'**anticipo o posticipo dell'orario di ingresso**,
 - la **riduzione della pausa pranzo fino a un massimo di 30 minuti**.

In entrambi i casi, i relativi recuperi dovranno avvenire **nella stessa giornata lavorativa**. Le disposizioni contenute nel presente comma sono **modificabili in sede di contrattazione di secondo livello**, che potrà disciplinarne condizioni più favorevoli o articolate.

Articolo 41 - Orario ordinario di lavoro multiperiodale

1. Le Parti riconoscono la possibilità, da parte delle Associazioni, di adottare una **struttura multiperiodale dell'orario di lavoro**, ritenuta idonea a soddisfare le esigenze organizzative e produttive.
2. In tale regime, l'orario ordinario può essere articolato come **media plurisettimanale** nell'arco di un periodo **non superiore a dodici (12) mesi**. Durante tale periodo, i lavoratori percepiranno **la normale retribuzione mensile contrattuale**, indipendentemente dai momentanei superamenti o riduzioni dell'orario settimanale, purché venga rispettata la media.
3. Le modalità di attuazione dell'orario multiperiodale sono definite tramite **accordi aziendali** sottoscritti dalle Parti firmatarie del presente CCNL. Tali accordi sono **vincolanti per tutti i lavoratori interessati**.

Articolo 42 - Banca Ore

1. Le Parti concordano sull'istituzione della **Banca Ore**, quale strumento di flessibilità organizzativa e conciliazione dei tempi di vita e lavoro. In sede di contrattazione di secondo livello o, in alternativa, mediante accordo individuale, il lavoratore può optare per l'accantonamento fino al **100% delle ore di lavoro straordinario** prestate, in luogo della loro remunerazione, al fine di fruire di **riposi compensativi**.
2. Le ore accumulate nella Banca Ore vengono valorizzate in funzione delle **maggiorazioni spettanti** per il lavoro straordinario effettivamente prestato, e convertite in corrispondente monte ore.
3. Il recupero delle ore accantonate può essere richiesto dal lavoratore per l'intero ammontare, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'Ente, con **preavviso scritto di almeno 5 giorni**.
4. I riposi compensativi sono normalmente **fruibili in moduli da 4 o 8 ore**, salvo diverso accordo tra le Parti.
5. Il recupero delle ore deve avvenire **entro 18 mesi** dall'inizio del loro accumulo, preferibilmente durante i periodi di minore intensità lavorativa o nei momenti di calo dell'attività, tenendo conto delle specificità produttive territoriali.
6. Decorso il termine di 18 mesi, e in ogni caso **alla cessazione del rapporto di lavoro**, il datore di lavoro è tenuto a liquidare al lavoratore l'importo corrispondente alle ore non ancora godute, **calcolato sulla base della paga oraria vigente al momento della liquidazione**.
7. Le ore accantonate nella Banca Ore devono essere evidenziate **mensilmente nel cedolino paga**.

8. Le Parti, a livello regionale, effettueranno **verifiche almeno annuali** e potranno definire **modalità attuative e regolamentazioni specifiche**.

Articolo 43 - Disciplina delle mansioni e mutamento

1. Il lavoratore deve essere adibito alle **mansioni per le quali è stato assunto**, ovvero a quelle corrispondenti al livello di inquadramento superiore eventualmente acquisito, o ancora a mansioni **equivalenti**, riconducibili allo stesso livello e alla stessa categoria legale delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di **mutamento di mansioni**, qualora necessario, dovrà essere assicurata un'adeguata **formazione professionale**. L'eventuale mancato assolvimento dell'obbligo formativo non comporta la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni.
3. Il lavoratore può essere assegnato a **mansioni inferiori**, purché rientranti nella **medesima categoria legale**, nei casi in cui ciò sia giustificato da una modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tal caso:
 - o il mutamento deve essere comunicato **per iscritto**, a pena di nullità;
 - o il lavoratore **mantiene il livello di inquadramento e il trattamento retributivo** in godimento, fatta eccezione per gli elementi variabili legati a modalità specifiche di svolgimento della prestazione precedente.
4. La modifica delle **mansioni, categoria legale, livello di inquadramento o retribuzione**, per ragioni connesse alla **tutela occupazionale, riqualificazione professionale o miglioramento delle condizioni di vita**, può avvenire **mediante accordo individuale**. Tali accordi devono essere formalizzati presso le **sedì protette** previste dall'art. 2113, comma 4, c.c., o davanti alle **commissioni di certificazione**. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale, un avvocato o un consulente del lavoro.
5. In caso di assegnazione a **mansioni superiori**, il lavoratore ha diritto al **trattamento economico e normativo corrispondente**. L'assegnazione si considera **definitiva**, salvo diversa volontà del lavoratore, qualora non sia stata effettuata per ragioni sostitutive e si sia protratta per:
 - o sei (6) mesi consecutivi, oppure
 - o sei (6) mesi complessivi, anche non continuativi, nell'arco di dodici (12) mesi.
6. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare **per iscritto** l'assegnazione a mansioni superiori quando essa avviene **in sostituzione di un lavoratore assente** con diritto alla conservazione del posto. La comunicazione scritta non è prevista nei casi in cui le mansioni superiori siano svolte **di fatto**.
7. Il **trasferimento** del lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quella indicata all'atto dell'assunzione, è ammesso solo per **comprovate esigenze tecniche, organizzative o produttive**.

Articolo 44 - Lavoro straordinario, festivo, notturno e domenicale

1. È considerato **lavoro straordinario** ogni prestazione lavorativa resa oltre l'orario annuale previsto dal presente contratto. In presenza di sistemi di **flessibilità** o **orario multiperiodale**, lo straordinario viene calcolato **a consuntivo**, cioè in base al superamento della media oraria contrattuale.
2. Il datore di lavoro può richiedere prestazioni di lavoro straordinario fino a un limite massimo di **250 ore annuali per ciascun lavoratore**.
3. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nei seguenti casi:
 - o eccezionali esigenze tecnico-produttive, non fronteggiabili mediante l'assunzione di nuovo personale;
 - o situazioni di forza maggiore o rischi di danni gravi e immediati a persone o beni, ovvero interruzioni della produzione;
 - o eventi straordinari come fiere, mostre, manifestazioni, allestimento di prototipi o modelli, purché comunicati preventivamente agli organi competenti secondo la normativa vigente, e con adeguato preavviso alle RSA o, in mancanza, alla RST.
4. Il lavoratore **non può eseguire lavoro straordinario** se non **espressamente autorizzato** dal datore di lavoro.
5. Si definisce **lavoro festivo** la prestazione effettuata:
 - o nelle **domeniche**;
 - o nei giorni di **riposo compensativo**;
 - o nei **giorni festivi** riconosciuti dal presente CCNL o dalla legge.
6. È considerato **lavoro notturno** quello svolto **tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del mattino**.
7. Si definisce **lavoro supplementare** la prestazione resa **oltre l'orario concordato tra le parti**, ma **entro i limiti dell'orario legale ordinario**. Il datore di lavoro può richiedere lavoro supplementare **fino a un massimo del 50% dell'orario contrattuale individuale**.
8. Il lavoratore può **rifiutare il lavoro supplementare** esclusivamente per **comprovate esigenze personali, familiari, di salute o formative**.
9. Per il lavoro straordinario, notturno, supplementare e festivo sono previste **maggiorazioni percentuali** da applicarsi sulla **retribuzione oraria base**.

Tipo straordinario	Maggiorazione
Lavoro supplementare	15%
Lavoro straordinario	20%
Lavoro notturno/festivo	25%
Lavoro straordinario notturno e festivo	35%

10) Le **maggiorazioni indicate non sono tra loro cumulabili**. In caso di concorrenza, si applica **soltanto la percentuale più alta**, che assorbe le altre.

11) In caso di **prestazione domenicale con riposo compensativo già previsto**, al lavoratore spetta una **maggiorazione del 15%** calcolata sulla retribuzione oraria.

Articolo 45 - Riposo settimanale e festività

1. Il lavoratore ha diritto a un **giorno di riposo settimanale**, che di norma coincide con la **domenica**. Per esigenze religiose, e compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, il riposo può essere fruito in altro giorno della settimana concordato tra le parti, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti.
2. In caso di prestazione lavorativa resa durante la giornata di riposo settimanale, **nei limiti consentiti dalla legge**, il lavoratore ha diritto a:
 - o una **maggiorazione retributiva** prevista dal presente CCNL;
 - o un **riposo compensativo** da fruire, previa intesa, entro la settimana successiva.
3. Sono considerate festività le seguenti giornate:
 - o Capodanno – 1° gennaio
 - o Epifania – 6 gennaio
 - o Lunedì dell'Angelo
 - o Anniversario della Liberazione – 25 aprile
 - o Festa del Lavoro – 1° maggio
 - o Festa della Repubblica – 2 giugno
 - o Assunzione di Maria Vergine – 15 agosto
 - o Ognissanti – 1° novembre
 - o Immacolata Concezione – 8 dicembre
 - o Natale – 25 dicembre
 - o Santo Stefano – 26 dicembre
 - o Festività del Santo Patrono del luogo di lavoro
4. In caso di **coincidenza del Santo Patrono con altra festività nazionale**, le Parti stabiliscono la possibilità di **spostare la festività** oppure procedere con **il pagamento aggiuntivo**. La sostituzione può essere concordata a livello territoriale, nel rispetto delle consuetudini locali.
5. Il lavoratore che **non presta attività durante una festività** ha diritto alla **normale retribuzione giornaliera**, senza alcuna decurtazione.
6. In caso di assenza per **malattia, infortunio o riposo settimanale**, il lavoratore ha comunque diritto alla **retribuzione per la festività**, senza maggiorazione.
7. Qualora una festività cada durante il **congedo di maternità/paternità obbligatoria**, al lavoratore spetta un'**indennità integrativa** a carico del datore di lavoro, in aggiunta all'indennità INPS.

Articolo 46 - Permessi retribuiti e straordinari retribuiti

1. Al lavoratore spettano **32 ore annue di permessi individuali retribuiti (ROL)**. In caso di orario part-time, tali ore sono **riproporzionate** in base alla durata contrattuale.

2. Spettano inoltre **32 ore annue aggiuntive**, in sostituzione delle **quattro festività soppresse**. Anche in questo caso, per i lavoratori a tempo parziale l'importo è proporzionato.
3. I permessi devono essere fruiti preferibilmente in periodi di **minor carico di lavoro**, con **rotazione** tra i lavoratori, senza compromettere la produttività. Le richieste devono essere presentate **con almeno 48 ore di preavviso**, salvo urgenze documentate. In casi particolari, è possibile concordare **permessi brevi con recupero orario**.
4. I permessi non fruiti entro l'anno confluiscono nella **Banca Ore Formazione** (articolo successivo), da utilizzare entro **12 mesi** per attività formative.
5. È possibile **monetizzare i permessi non fruiti** solo alla fine del periodo in cui sono confluiti nella Banca Ore Formazione.
6. Nei casi di **assunzione o cessazione in corso d'anno**, il lavoratore matura **1/12 dei permessi per ogni mese intero** di servizio.
7. I permessi **non maturano** durante periodi di **assenza non retribuita superiori a 15 giorni**.
8. I permessi monetizzati sono retribuiti sulla base della **retribuzione attualizzata**.
9. Per le **consultazioni elettorali** disciplinate da leggi nazionali, i lavoratori impegnati nei seggi (compresi rappresentanti di lista o gruppi) hanno diritto all'**assenza retribuita** per tutto il periodo previsto.
10. Il lavoratore ha diritto a **permessi straordinari retribuiti**, nella misura di **3 giorni per evento**, in caso di:
 - decesso o grave infermità del coniuge (anche legalmente separato o unito civilmente);
 - familiari fino al secondo grado (genitori, figli, nonni, fratelli, nipoti);
 - convivente risultante da **certificato anagrafico**.
11. I giorni festivi e non lavorativi **non sono conteggiati** nei permessi straordinari e questi sono **cumulabili** con quelli previsti da norme specifiche (es. disabilità).
12. Il lavoratore deve **comunicare preventivamente** l'evento e i giorni di utilizzo del permesso; essi possono essere fruiti anche in forma **frazionata entro 7 giorni** dall'evento.
13. Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare modalità **alternative di lavoro** in luogo della fruizione del permesso.
14. Spettano **16 ore annue di permessi retribuiti per motivi sanitari** (visite mediche, terapie, esami), fruibili anche ad ore. Tali permessi non sono monetizzabili né cumulabili, né convertibili in Banca Ore.
15. In caso di **grave infermità**, la documentazione deve essere presentata entro **5 giorni** dalla ripresa dell'attività, rilasciata da medico del SSN o convenzionato.
16. In caso di **decesso**, è richiesto **certificato o dichiarazione sostitutiva**.
17. Sono previsti **permessi straordinari retribuiti**:
 - 2 giorni per decesso di suocero o suocera;
 - 1 giorno per matrimonio di un figlio o per nascita/adozione di un figlio.
18. In caso di **calamità naturale** nella zona di residenza del lavoratore o dei familiari, è previsto **un congedo straordinario retribuito** fino a **5 giorni**, in base all'effettiva gravità della situazione.
19. In assenza della documentazione richiesta, i giorni saranno detratti da ferie o da altri permessi.

20. Al lavoratore **donatore di midollo osseo** spettano permessi retribuiti per le analisi necessarie alla verifica dell' idoneità.
21. In altri casi di **forza maggiore**, il lavoratore può concordare con il datore l' utilizzo di **permessi retribuiti o ferie annuali**.

Articolo 47 - Banca Ore Formazione

1. Le Parti concordano l' istituzione della **Banca Ore Formazione** quale strumento volto a favorire l' **aggiornamento**, la **qualificazione** e la **riqualificazione professionale** dei lavoratori.
2. Confluiscono nella Banca Ore Formazione i **permessi retribuiti (ROL)** e quelli **riconosciuti in sostituzione delle quattro festività soppresse** che **non siano stati fruiti entro l' anno di maturazione**. Tali ore rimangono disponibili nella Banca per un periodo massimo di **dodici (12) mesi**.
3. Le ore così accantonate possono essere utilizzate, entro il periodo di permanenza, dal datore di lavoro per l' erogazione della **formazione professionale** durante il normale orario di lavoro.
4. Decorso il termine di 12 mesi, le ore non utilizzate devono essere **liquidate al lavoratore** nella mensilità immediatamente successiva, **con la retribuzione oraria aggiornata, maggiorata del 25%**.
5. Il lavoratore deve ricevere **evidenza mensile**, tramite apposita voce nel cedolino paga, delle ore confluite nella propria Banca Ore Formazione.
6. La formazione svolta attraverso la Banca Ore Formazione **non può coincidere con quella obbligatoria per legge**, ma può riguardare la formazione prevista da **obblighi contrattuali** derivanti dal presente CCNL. Deve inoltre essere supportata da uno **specifico piano formativo individuale**.
7. Al termine dell' attività formativa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore **attestato o certificazione professionale**, a conferma dell' avvenuta partecipazione.
8. La **contrattazione di secondo livello** può prevedere l' inserimento nella Banca Ore Formazione di **ulteriori ore di permesso** non derivanti da obblighi di legge, **ad esclusione** dei permessi previsti dal presente CCNL per **visite mediche, terapie, esami diagnostici e prestazioni specialistiche**.

Articolo 48 - Permessi studio retribuiti

1. I lavoratori hanno diritto a richiedere **permessi retribuiti** per la frequenza di **corsi di studio** presso istituti di istruzione **primaria, secondaria o di qualificazione professionale**, pubblici o privati, **legalmente riconosciuti o abilitati al rilascio di titoli di studio legali**, nonché per la frequenza di **corsi di formazione professionale**.
2. Il lavoratore può fruire di un massimo di:
 - o **150 ore di permesso retribuito in un triennio;**
 - o **fino a 250 ore**, qualora il titolo di studio sia riferito alla **scuola dell' obbligo;**

- o ridotte a **120 ore**, se i corsi sono **correlati all'attività dell'associazione**.

Tali limiti devono essere rispettati **nell'ambito del monte ore complessivo disponibile per l'intera unità produttiva**.

3. All'inizio di ogni triennio, il monte ore globale disponibile nell'unità produttiva è determinato **moltiplicando 150 ore per il numero corrispondente al 10% dei lavoratori occupati** alla data di riferimento.
4. La **percentuale massima di lavoratori** che possono contemporaneamente assentarsi per motivi di studio **non può superare il 3% della forza lavoro** complessiva dell'unità produttiva.
5. I permessi possono essere utilizzati **esclusivamente per la frequenza delle lezioni e non per lo studio individuale** in preparazione degli esami.
6. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere **idonea certificazione** attestante la frequenza effettiva ai corsi.
7. I lavoratori iscritti a regolari corsi di istruzione **hanno diritto ad essere assegnati a turni compatibili con la frequenza e la preparazione degli esami**. Non possono essere obbligati a prestare lavoro **straordinario** né a lavorare **durante i riposi settimanali**.
8. In occasione degli esami, il lavoratore ha diritto a **due giorni di permesso retribuito aggiuntivi**, oltre al giorno dell'esame, **nei due giorni lavorativi precedenti** la prova.
9. Tali due giorni **non sono retribuiti** nel caso in cui **lo stesso esame venga sostenuto più di due volte** nello stesso anno accademico.

Articolo 49 - Congedo matrimoniale retribuito

1. Il lavoratore non in periodo di prova ha diritto a un **congedo retribuito della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi** in occasione del **matrimonio o dell'unione civile**.
2. Il diritto al congedo è riconosciuto anche ai **lavoratori a tempo determinato**, nei **limiti della durata del contratto** in essere.
3. Il periodo di congedo matrimoniale è **interamente retribuito** con la normale retribuzione contrattuale.
4. Tale periodo **non è computabile** né come **ferie annuali** né come **preavviso di cessazione**.
5. Il congedo spetta anche in caso di **secondo matrimonio**, purché la cerimonia sia **civile**; non è previsto per chi contrae esclusivamente matrimonio religioso.
6. Il lavoratore è tenuto a **formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 giorni prima** della data fissata per la cerimonia e a **consegnare la documentazione comprovante entro 60 giorni dalla data del matrimonio o unione civile**.
7. Qualora, per motivate esigenze organizzative, non sia possibile fruire del congedo immediatamente dopo la cerimonia, esso dovrà comunque essere **concesso entro 30 giorni successivi**.

Articolo 50 – Ferie



1. Il lavoratore ha diritto a **quattro (4) settimane di ferie retribuite all'anno**. La settimana è calcolata su **5 o 6 giorni lavorativi**, in funzione della distribuzione dell'orario settimanale.
2. Sono **esclusi dal computo** dei giorni di ferie:
 - o i **riposi settimanali** previsti per legge;
 - o le **festività** ricomprese nel presente contratto che cadano nel periodo feriale.

In tal caso, le ferie saranno **prolungate di pari numero di giorni**.

3. Le ferie possono essere **interrotte per malattia**, previa **comunicazione tempestiva e certificazione** medica conforme.
4. È facoltà del datore di lavoro stabilire **due settimane di ferie** nei periodi di minore attività o in caso di **chiusura aziendale estiva o invernale**, compatibilmente con le esigenze organizzative e dei lavoratori.
5. Le ferie devono essere **godute entro l'anno di maturazione** e, in ogni caso, **entro 18 mesi dalla fine dell'anno di riferimento**.
6. In caso di **richiamo anticipato dalle ferie per esigenze di servizio**, il lavoratore ha diritto a:
 - o **completare successivamente** le ferie non godute,
 - o ottenere il **rimborso delle spese sostenute** per il rientro e l'eventuale ritorno nel luogo di villeggiatura.
7. Alla **risoluzione del rapporto di lavoro**, il lavoratore ha diritto a **tanti dodicesimi di ferie quanti i mesi interi di servizio prestato**, considerando anche le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni. L'**indennità sostitutiva** viene calcolata dividendo la retribuzione mensile per **26 giorni**.
8. Durante il periodo di ferie **matura ed è corrisposta la retribuzione ordinaria**.
9. I lavoratori o le lavoratrici **unici affidatari di figli minori**, in assenza del convivente nel nucleo familiare, hanno diritto a **precedenza nella scelta del periodo di ferie**, previa documentazione.

Articolo 51 - Congedo di maternità/paternità retribuito

1. Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto ad **astenersi dall'attività lavorativa** per usufruire del **congedo di maternità o paternità**, nei **tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente**, inclusi eventuali aggiornamenti e successive modifiche. Durante tale periodo, spetta il trattamento economico **a carico dell'INPS**, secondo quanto stabilito dalla legge.
2. In ogni caso, durante i periodi di astensione, al lavoratore o alla lavoratrice spetta un'indennità **pari all'80% della retribuzione contrattuale in vigore alla data di inizio del congedo**, che comprende quanto eventualmente anticipato o integrato dal datore di lavoro.
3. Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro **idonea documentazione** attestante l'avvenuta presentazione della domanda di congedo presso l'INPS, **nei tempi concordati** con il datore stesso.
4. Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il **diritto alla conservazione del posto di lavoro**. Alla ripresa dell'attività lavorativa, ha diritto a **eventuali aggiornamenti**

formativi, qualora ritenuti necessari, per l'adeguato svolgimento della **mansione contrattualmente assegnata**.

Articolo 52 - Congedo parentale retribuito

1. Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto di **astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa** per usufruire del **congedo parentale**, secondo i **tempi e le modalità previste dalla normativa vigente e successive modifiche**. Durante tale periodo, è riconosciuta l'indennità economica **a carico dell'INPS**, come previsto dalla legge.
2. Le Parti concordano che la fruizione del congedo parentale **su base oraria** è ammessa nella misura **pari alla metà dell'orario medio giornaliero** riferito al periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente antecedente all'inizio del congedo. Le disposizioni del presente comma possono essere **modificate in sede di contrattazione di secondo livello**.
3. Il lavoratore che intende usufruire del congedo parentale è tenuto a **presentare richiesta scritta** al datore di lavoro, specificando la **durata minima del congedo** e allegando **certificato di nascita** del figlio o, in alternativa, una **dichiarazione sostitutiva**.
4. È altresì obbligatorio fornire al datore di lavoro **documentazione comprovante l'inoltro della richiesta all'INPS**, entro i **termini concordati** con lo stesso.
5. Durante il periodo di congedo parentale, il lavoratore ha diritto alla **conservazione del posto di lavoro**. Alla ripresa dell'attività, ha diritto a **interventi di aggiornamento formativo**, se ritenuti necessari, per l'adeguato svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

Articolo 53 – Congedo per malattia dei figli (non retribuito)

1. Nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente, ciascun genitore ha diritto, **alternativamente**, ad astenersi dal lavoro per **malattia dei figli**, usufruendo di un **periodo di assenza non retribuito**.
2. Il datore di lavoro **non può negare il congedo**, purché il lavoratore presenti **idonea certificazione medica** rilasciata dal medico curante del minore o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (SSN).
3. Il presente congedo **non può essere richiesto per accompagnare il figlio a visite mediche** non connesse a un **effettivo peggioramento dello stato di salute**.

Articolo 54 – Congedi per motivi familiari (non retribuiti)

1. Il lavoratore può richiedere un **congedo non retribuito**, di durata **non superiore a due anni complessivi**, anche frazionabile, **nell'arco della vita lavorativa**, per **gravi e documentati motivi familiari**.
2. I motivi devono riguardare:

- il coniuge (anche se legalmente separato) o l'unito civilmente;
 - parenti o affini **fino al terzo grado**, anche non conviventi;
 - conviventi risultanti da **certificazione anagrafica**.
3. La richiesta deve essere presentata **per iscritto**, indicando i **motivi** e almeno la **durata minima del congedo richiesto**.
 4. Il lavoratore deve presentare **documentazione medica adeguata** rilasciata da: medico specialista del SSN, medico di medicina generale, pediatra di libera scelta, o struttura sanitaria pubblica in caso di ricovero/intervento chirurgico. La semplice attestazione di accompagnamento non è sufficiente. La documentazione deve essere **consegnata entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa**.
 5. Ulteriori richieste di congedo devono essere **presentate con almeno 30 giorni di anticipo**, corredate da **relativa documentazione**.
 6. L'ente datore di lavoro dovrà **valutare la richiesta entro 10 giorni** dalla presentazione e **comunicarne formalmente l'esito**.
 7. In presenza di **comprovate esigenze organizzative o produttive**, l'associazione può **negare il congedo, ridurre la durata o posticiparne la fruizione**, fornendo **motivazione scritta**.
 8. Il lavoratore può richiedere **riesame della domanda** entro i **20 giorni successivi**.
 9. L'accesso al congedo è garantito **nei limiti dell'1% della forza occupata**, mediante accordo aziendale, assicurando comunque la **continuità dell'attività produttiva**.
 10. Nelle associazioni fino a 200 dipendenti, eventuali valori frazionari risultanti dall'1% saranno **arrotondati all'unità superiore**.
 11. L'associazione può **negare il congedo nei contratti a termine**, se **incompatibile con la durata residua del rapporto** o se il lavoratore **sostituisce un altro dipendente in congedo**.
 12. In assenza di una data definita per il rientro, il lavoratore può **riprendere l'attività lavorativa previa richiesta** al datore di lavoro.
 13. Durante il congedo, il lavoratore **conserva il posto**, ma **non può svolgere alcuna attività lavorativa**, retribuita o non, ad eccezione di quelle **integrative della formazione**. Il periodo di congedo **non è retribuito e non è computabile nell'anzianità di servizio né a fini previdenziali**.

Articolo 55 - Congedo per formazione (non retribuito)

1. Il lavoratore con **almeno 5 anni di anzianità di servizio** presso l'associazione può richiedere un **congedo formativo non retribuito** per un periodo **massimo di 11 mesi**, anche frazionato, finalizzato a:
 - completamento della scuola dell'obbligo;
 - conseguimento di diploma di scuola secondaria di secondo grado;
 - diploma universitario o di laurea;
 - partecipazione ad attività formative **non promosse o finanziate dal datore di lavoro**.
2. Tale periodo **non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio e non può essere cumulato** con ferie, malattia o altri congedi.

3. In caso di **grave e documentata infermità** intervenuta durante il congedo, lo stesso può essere **interrotto** previa **comunicazione scritta** al datore di lavoro.

Articolo 56 - Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)

1. Il telelavoro e il lavoro agile costituiscono modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato, attivabili anche con contratti part-time o a tempo determinato. Non sono applicabili ai lavoratori autonomi o occasionali.
2. Il telelavoratore svolge la propria attività prevalentemente a distanza, tramite l'utilizzo di strumenti informatici e telematici che garantiscono il collegamento tra il luogo di lavoro e l'associazione, senza necessità di presenza continuativa presso i locali aziendali.
3. Il lavoratore agile esegue la prestazione in parte all'interno della sede aziendale e in parte all'esterno, **senza postazione fissa**, secondo un'organizzazione per obiettivi, fasi o cicli, **nel rispetto dei limiti massimi di orario giornaliero e settimanale** previsti dalla legge e dal presente CCNL.
4. Il ricorso a telelavoro o lavoro agile ha **carattere volontario**, salvo diversa previsione espressa al momento dell'assunzione. Il rifiuto del lavoratore non costituisce giustificato motivo di risoluzione del rapporto.
5. L'attivazione del lavoro agile o del telelavoro deve risultare da **accordo scritto**, comunicato secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
6. L'accordo deve contenere i dati delle parti, la tipologia contrattuale (determinato o indeterminato), la durata, nonché le ulteriori indicazioni previste dalla disciplina dell'assunzione.
7. In caso di accordo a tempo indeterminato, ciascuna parte può recedere con **preavviso minimo di 60 giorni**, esteso a **90 giorni in caso di lavoratore disabile**.
8. In caso di contratto a tempo determinato, il recesso anticipato è ammesso solo **per giustificato motivo**.
9. L'accordo scritto deve specificare le **modalità di esecuzione della prestazione**, gli strumenti tecnologici utilizzati e le modalità di esercizio del **diritto alla disconnessione**.
10. Devono inoltre essere indicate le modalità di controllo da parte del datore di lavoro, nel rispetto dell'**art. 4 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)**.
11. Il telelavoro o lavoro agile è attivabile per mansioni **che non richiedano contatto diretto con il pubblico, controllo diretto su altri lavoratori, o accesso a dati/logistica non remotizzabili**.
12. I lavoratori in modalità telelavoro o smart working **hanno gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali** dei colleghi operanti in sede e sono soggetti al potere direttivo e di controllo dell'associazione.
13. Hanno diritto a **formazione specifica** sugli strumenti in dotazione e sulle tecniche di lavoro a distanza.
14. Il datore di lavoro garantisce **pari opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo professionale**.
15. Salvo diverso accordo, il datore di lavoro provvede a fornire:
 - la **dotazione tecnica** per svolgere l'attività;

- la **manutenzione** e le **connessioni necessarie**;
 - la **copertura assicurativa** della postazione.
16. È tenuto ad adottare **misure di protezione dei dati** professionali, anche tramite software adeguati.
 17. L'azienda promuove **policy di sicurezza informatica (security by design)**, che includano VPN, backup, crittografia, sistemi antivirus, autenticazione e gestione dei data breach.
 18. Il lavoratore deve essere **informato tempestivamente** sulle normative aziendali e legali in materia di protezione dei dati.
 19. I costi legati alla **sicurezza informatica, salvaguardia e ripristino dei dati**, nonché a eventuali danni agli strumenti, sono a carico dell'associazione.
 20. Il datore di lavoro adotta misure volte a **prevenire l'isolamento** del lavoratore, tutelandone **salute, sicurezza e riservatezza**.
 21. Il lavoratore deve ricevere un'**informativa scritta** sulle prescrizioni di sicurezza e igiene e sottoscrivere una **dichiarazione di ricezione**.
 22. Le strumentazioni fornite restano di **proprietà dell'associazione**, salvo accordi diversi.
 23. Gli eventuali **oneri di utilizzo (energia, telefonia)** sono oggetto di **specifico accordo** tra le parti.
 24. Il lavoratore è responsabile della **cura delle dotazioni fornite** ed è tenuto a **segnalare tempestivamente guasti o malfunzionamenti**.
 25. In caso di guasto, l'associazione può inviare un tecnico, previa **intesa sull'orario di intervento. Il rifiuto ingiustificato** all'accesso può comportare la **cessazione del regime di lavoro a distanza**.
 26. In caso di **furto delle dotazioni**, il lavoratore deve inviare copia della **denuncia alle autorità competenti entro il giorno stesso della scoperta**.
 27. Le parti si impegnano a **favorire l'accesso al lavoro agile per lavoratori con disabilità o fragilità**, quale misura di accomodamento ragionevole.
 28. Alla contrattazione di secondo livello è demandata la disciplina di:
 - strumenti per la gestione autonoma del lavoro;
 - restrizioni sull'uso di apparecchiature;
 - misure per prevenire l'isolamento;
 - accesso alle informazioni aziendali;
 - definizione di **fasce di reperibilità**;
 - accessi al domicilio per verifiche tecniche.
 29. In assenza di accordi di secondo livello, prevalgono **gli accordi individuali**, con facoltà del lavoratore di farsi **assistere da un rappresentante sindacale**.
 30. In ogni caso, l'accordo sul telelavoro o lavoro agile deve essere **definito e sottoscritto prima dell'avvio della prestazione in tale modalità**.

Articolo 57 - Trasferimento



1. Per **trasferimento** si intende lo **spostamento definitivo** e **senza limiti di durata** della sede di lavoro del dipendente presso una diversa unità produttiva della medesima associazione, con conseguente modifica stabile del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Il trasferimento può essere disposto **senza il consenso del lavoratore** esclusivamente per **comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive**, esistenti al momento della decisione. In **tutti gli altri casi**, il trasferimento **richiede il consenso del lavoratore**.
3. Il trasferimento deve essere comunicato **per iscritto**, con **preavviso non inferiore a 60 giorni**, specificando **le motivazioni oggettive** che lo giustificano. L'inosservanza di tali condizioni comporta l'**illegittimità del trasferimento**.
4. Al lavoratore trasferito spetta un **importo una tantum pari a tre mensilità** della retribuzione base.
5. Qualora il lavoratore, a seguito del trasferimento, sia costretto a sottoscrivere un contratto di locazione nella nuova sede, il datore di lavoro è tenuto a **sostenere le spese di affitto e utenze** per un **periodo minimo di sei mesi**.
6. Il datore di lavoro deve inoltre **rimborsare le spese documentate** relative al trasloco e al trasferimento, **inclusi eventuali familiari a carico**.
7. La contrattazione di secondo livello può definire **ulteriori misure attuative e modalità integrative** rispetto a quanto previsto dal presente articolo.

Articolo 58 - Trasferta

1. Per **trasferta** si intende lo **spostamento temporaneo** del luogo di lavoro del dipendente rispetto alla sede abituale, con un **limite di durata definito**.
2. Il lavoratore che, per esigenze di servizio, svolge la propria attività in una sede diversa da quella indicata nel contratto, ha diritto al **rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio**.
3. Se il mezzo di trasporto non è fornito dall'associazione, il lavoratore può **utilizzare il proprio mezzo**, percependo la **relativa indennità chilometrica**.
4. Qualora la trasferta si estenda per **l'intera giornata lavorativa**, e in particolare per **più giornate**, al lavoratore spetta, oltre ai rimborsi, un'**indennità giornaliera di trasferta o diaria** pari ad **almeno il 25%** della quota giornaliera di retribuzione. La contrattazione di secondo livello può **prevedere percentuali maggiori**.
5. La **disciplina dettagliata dei rimborsi** (diaria e spese) è demandata alla contrattazione di secondo livello, che potrà scegliere tra le seguenti modalità:
 - **Rimborso analitico (a piè di lista)**
 - **Rimborso forfettario**
 - **Rimborso misto**

In ogni caso, si dovrà tener conto del **regime fiscale e previdenziale vigente**.

Articolo 59 - Distacco



1. Il **distacco** si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio **interesse produttivo specifico, concreto, rilevante e continuativo**, pone **temporaneamente un lavoratore** (distaccato) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. Durante il distacco, il **datore distaccante mantiene la responsabilità contrattuale**, compresi il trattamento economico e normativo e il potere disciplinare; il **distaccatario esercita il potere direttivo** con riferimento alla prestazione quotidiana.
3. Il distacco deve essere **formalizzato per iscritto e comunicato con almeno 10 giorni di preavviso**.
4. Il consenso del lavoratore è necessario **solo se il distacco comporta un cambiamento di mansioni**. Se il lavoratore è adibito a mansioni superiori, ha diritto al **relativo trattamento economico e normativo per l'intera durata del distacco**.
5. Se il distacco comporta lo spostamento a una sede **oltre i 50 km** da quella originaria, è ammesso solo per **comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive**.
6. In caso di distacco, **non si applicano le disposizioni previste per il trasferimento e non decorre il periodo utile per l'assegnazione definitiva al livello superiore**.
7. Qualora il numero dei lavoratori distaccati superi le **cinque unità**, è necessario un **accordo tra le organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL**. I lavoratori part-time sono computati come unità intere.

Articolo 60 - Reperibilità

1. La **reperibilità** è una prestazione accessoria rispetto all'orario ordinario di lavoro, consistente nella disponibilità del lavoratore a intervenire su chiamata.
2. È prevista per servizi che richiedano l'intervento tempestivo del lavoratore a seguito di una chiamata, nel **minor tempo possibile**, in conformità con le disposizioni aziendali.
3. Le modalità operative e le **compensazioni** per obblighi di reperibilità, chiamata e prestazione sono definite tramite **accordo aziendale**, che dovrà prevedere un'**indennità forfettaria minima di €12,00** per ogni giorno di reperibilità, oltre alla retribuzione delle ore di effettiva prestazione.
4. La pronta disponibilità, se non prevista in fase di assunzione, è fondata su un **accordo tra le parti**. Tuttavia, nei servizi essenziali o di pubblica utilità, il rifiuto del lavoratore è ammesso **solo in presenza di gravi motivi documentati**; in caso contrario, può essere ritenuto **giustificato motivo di licenziamento**.

Articolo 61 - Malattia e Infortunio non sul lavoro

1. In caso di malattia o infortunio non professionale, il lavoratore è tenuto ad **avvisare l'Associazione** entro la **prima ora del normale orario lavorativo del primo giorno di assenza**, salvo comprovati motivi di forza maggiore.
2. Deve essere comunicato il **numero identificativo del certificato medico**, anche nei casi di prosecuzione o di nuova insorgenza senza soluzione di continuità.

3. In mancanza di comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza è **ingiustificata** e può comportare **provvedimenti disciplinari**.
4. Il lavoratore deve essere **reperibile al domicilio** per eventuali visite mediche di controllo nei giorni e orari previsti dalla normativa.
5. Qualsiasi variazione dell'indirizzo di reperibilità deve essere **tempestivamente comunicata** all'Associazione.
6. Eventuali assenze dal domicilio durante la malattia devono essere **preventivamente comunicate e successivamente documentate**.
7. Il diritto alla **conservazione del posto di lavoro** è garantito per:
 - o 270 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni;
 - o 365 giorni di calendario per anzianità oltre i 5 anni.
8. Tali periodi si riferiscono a un arco di **24 mesi consecutivi**.
9. Le assenze giustificate sono **valide ai fini contrattuali**, entro i limiti del periodo di conservazione del posto.
10. Il lavoratore ha diritto a **integrazione della retribuzione** a carico del datore di lavoro, tale da garantire:
 - **Fino a 8 giorni:** 100% della retribuzione dal 4° giorno e, solo per il **primo evento** annuale, anche per i primi 3 giorni;
 - **Oltre 8 giorni:** 100% della retribuzione **dal primo giorno fino al 180°**.

Articolo 62 - Aspettativa non retribuita per malattia

1. Il lavoratore può richiedere **aspettativa non retribuita** per un massimo di **120 giorni**, con idonea certificazione medica, qualora la malattia si protragga oltre i termini di conservazione del posto.
2. La richiesta va inviata tramite **raccomandata A/R o PEC**, almeno **24 ore prima** della scadenza del periodo di comporto.
3. In caso di **patologie oncologiche** o altre gravi patologie che richiedano terapie salvavita, l'aspettativa può essere **prorogata fino a 12 mesi**, previa certificazione da struttura pubblica.
4. Tale proroga è ammessa anche in presenza di **riconoscimento di grave infermità** da parte di ASL o strutture ospedaliere.
5. Il rientro al lavoro deve essere accompagnato da **certificazione medica di idoneità**.
6. Durante l'aspettativa, **non spetta retribuzione** e non maturano istituti contrattuali.

Articolo 63 - Divieto di Concorrenza

1. Al lavoratore è fatto espresso **divieto di svolgere attività lavorativa, in qualsiasi forma**, a favore di enti, associazioni o soggetti **in concorrenza** con l'associazione datrice di lavoro, **salvo preventiva autorizzazione scritta** da parte di quest'ultima.

2. La violazione del presente divieto costituisce **grave inadempimento** agli obblighi contrattuali e può dare luogo a **licenziamento per giusta causa**, senza preavviso, ai sensi dell'**art. 7 della Legge n. 300/1970** e dell'**art. 2119 del Codice Civile**.

Articolo 64 - Risarcimento Danni

1. Ogni danno arrecato dal lavoratore all'Associazione, suscettibile di dar luogo a risarcimento mediante trattenute sulla retribuzione, **deve essere formalmente contestato al lavoratore**, in conformità a quanto previsto dall'**art. 7 della Legge n. 300/1970**.
2. Qualora l'entità del danno sia **definitivamente accertata**, sia per via **giudiziale** che attraverso **accordo transattivo tra le parti**, l'importo riconosciuto sarà recuperato **mediante trattenute mensili sulla retribuzione**, nella misura **massima del 10% della retribuzione lorda di fatto per ciascun periodo di paga**.
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, **l'eventuale saldo residuo sarà trattenuto** da tutte le competenze spettanti al lavoratore, **a qualsiasi titolo**, comprese indennità e trattamenti di fine rapporto.

Articolo 65 - Codice Disciplinare

1. Doveri del Lavoratore

Il lavoratore è tenuto a svolgere la propria attività con la massima diligenza e correttezza, nel rispetto delle disposizioni di legge, del presente CCNL e delle istruzioni impartite dal datore di lavoro. In particolare, egli è tenuto a:

- Rispettare i principi etici e valoriali dell'Associazione, tenuto conto della specificità giuridica del datore di lavoro e della natura fiduciaria del rapporto;
- Osservare puntualmente l'orario di lavoro e le modalità di rilevazione delle presenze;
- Eseguire con diligenza i compiti assegnati;
- Mantenere il riserbo su informazioni, dati, strategie e interessi dell'Associazione, specialmente in rapporto a soggetti concorrenti;
- Astenersi dal trarre profitto personale in contrasto con l'ente datore di lavoro;
- Mantenere un comportamento cortese nei confronti di colleghi, superiori, utenti e clienti;
- Evitare di trattarsi nei locali dell'Associazione al di fuori dell'orario previsto, salvo autorizzazione;
- Osservare le disposizioni aziendali, salvo contrasto con norme di legge o contrattuali;
- Comunicare tempestivamente ogni variazione di domicilio, residenza o dimora;
- Attenersi alle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro.

2. Sanzioni Disciplinari



Il lavoratore che non adempie agli obblighi contrattuali è soggetto, secondo la gravità dell'infrazione, alle seguenti sanzioni:

1. Rimprovero verbale;
2. Rimprovero scritto;
3. Multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base tabellare;
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
5. Licenziamento disciplinare, con o senza preavviso.

3. Esempificazione delle Infrazioni

a) Rimprovero verbale o scritto

Per lievi violazioni degli obblighi contrattuali e comportamentali.

b) Multa

Per:

- Recidiva del rimprovero scritto (entro 2 anni);
- Ripetuta inosservanza dell'orario;
- Negligenza non grave;
- Violazione del divieto di fumo;
- Comportamento inurbano verso colleghi, clienti o superiori;
- Prima omissione di aggiornamento anagrafico;
- Violazioni non gravi di leggi, regolamenti o obblighi di servizio.

c) Sospensione fino a 7 giorni

Per:

- Recidiva nella multa (entro 2 anni);
- Simulazione di malattia o impedimento;
- Ingiurie o accuse infondate;
- Violazioni in materia di sicurezza;
- Uso di alcol o droghe in servizio (una volta in un anno);
- Assenza ingiustificata fino a 3 giorni;
- Rifiuto ingiustificato di ordini (una volta in un anno);
- Atti con danno o vantaggio personale a discapito dell'Associazione;
- Ripetuta violazione con grave pregiudizio agli interessi dell'Ente.

d) Sospensione da 8 a 10 giorni

Per:

- Recidiva nella sospensione breve;



- Reiterata assenza a controlli fiscali;
- Omissione reiterata di aggiornamento dati anagrafici;
- Assenza ingiustificata da 4 a 5 giorni;
- Abbandono del posto di lavoro (una volta in un anno);
- Violazioni gravi e reiterate con danno o vantaggio personale.

e) Licenziamento disciplinare (con o senza preavviso)

Per:

- Recidiva nei casi sopra menzionati;
- Assenza ingiustificata oltre 5 giorni;
- Uso reiterato di sostanze durante attività critiche;
- Furto, danneggiamento doloso;
- Condanna definitiva per reati infamanti;
- Uso improprio di locali/strumenti;
- Violazione della riservatezza;
- Grave insubordinazione;
- Vie di fatto in servizio;
- Qualsiasi altra mancanza di gravità equivalente.

4. Sospensione cautelare

Nei casi di infrazione disciplinare grave, il datore di lavoro può disporre una **sospensione cautelativa** fino a un massimo di **60 giorni**. Durante tale periodo, al lavoratore sarà corrisposta la normale retribuzione.

5. Procedura Disciplinare

- Nessuna sanzione più grave del rimprovero verbale può essere applicata **senza preventiva contestazione scritta** dell'addebito e senza aver sentito il lavoratore.
- Il lavoratore può presentare **controdeduzioni entro 5 giorni** dalla ricezione della contestazione.
- La **decisione disciplinare** deve essere assunta entro **30 giorni** dalla scadenza del termine per le giustificazioni, salvo sospensione cautelare, in cui il termine massimo è **90 giorni**.
- Ogni atto deve essere comunicato **per iscritto**, tramite lettera raccomandata.

Articolo 66 - Preavviso



1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, esclusi quelli disposti ai sensi dell'art. 2119 c.c. (giusta causa), ciascuna delle parti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato con preavviso scritto. La comunicazione deve avvenire mediante atto consegnato **brevi manu**, tramite **lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, PEC**, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricezione, secondo la normativa vigente.
2. I termini di preavviso per entrambe le parti sono stabiliti come segue:

Livello di inquadramento	Anzianità fino a 5 anni	Oltre 5 fino a 10 anni	Oltre 10 anni
Dirigenti e Quadri	3 mesi	4 mesi	5 mesi
Livelli I e II	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Livelli III e IV	1 mese	45 giorni	2 mesi
Livelli V e VI	15 giorni	20 giorni	1 mese

3. I giorni e mesi di preavviso sono da intendersi **di calendario**.
4. Il **periodo di preavviso non può coincidere** con periodi di **ferie** o **malattia**.
5. La parte che risolve il rapporto senza rispettare i termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità **pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso**.

Articolo 67 - Preavviso Attivo

Il *preavviso attivo* rappresenta un periodo nel quale il **datore di lavoro adotta una condotta proattiva** finalizzata a favorire il **ricollocaimento del lavoratore in uscita**, promuovendo un approccio solidaristico del rapporto di lavoro e coinvolgendo le Parti Sociali attraverso gli **Enti Bilaterali**.

1. Il datore di lavoro **favorisce, anche mediante la concessione di specifici permessi**, lo svolgimento di attività formative e **colloqui di lavoro** da parte del lavoratore in uscita, al fine di agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In tutti i casi di **recesso del rapporto di lavoro** (esclusi i casi di **giusta causa**), il datore di lavoro informa il lavoratore, **acquisendone il consenso scritto**, dell'avvio della procedura di *preavviso attivo* come definita nel presente articolo.
3. Entro **5 (cinque) giorni** dalla comunicazione di recesso, il datore di lavoro trasmette all'**Ente Bilaterale** di riferimento una "**Comunicazione di Preavviso Attivo**", contenente le seguenti informazioni:
 - o **Dati anagrafici del lavoratore;**
 - o **Data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;**
 - o **Livello di inquadramento e mansioni svolte;**
 - o **Dati identificativi del datore di lavoro;**
 - o **Settore merceologico di appartenenza dell'associazione o azienda.**

Articolo 68 - Retribuzioni

1. Definizione

La **normale retribuzione** del lavoratore è composta da:

- le **voci retributive previste dal CCNL**;
- gli elementi derivanti dalla **contrattazione decentrata**;
- **altri compensi continuativi** stabiliti tra le parti.

2. Esclusioni

Sono esclusi dal computo della normale retribuzione:

- compensi per **lavoro straordinario**;
- **gratifiche una tantum**;
- **rimborsi spese**;
- **welfare aziendale**;
- voci espressamente escluse da **elementi contrattuali** o dalla **legge** (es. esclusione dal calcolo contributivo).

3. Mensilizzazione (Impiegati)

Per il personale **impiegatizio**, la retribuzione:

- è **mensilizzata** (fissa, indipendente da festività, permessi o giorni di riposo);
- copre tutti i **giorni del mese di calendario**;
- garantisce la continuità del reddito.

4. Retribuzione ad ore (Operai)

Per il personale **operaio**, la retribuzione è **a ore effettivamente lavorate**.

Tuttavia, è **possibile concordare la mensilizzazione** anche per questa categoria a livello di ente.

5. Quote calcolate

- **Quota giornaliera**: retribuzione mensile ÷ 26
- **Quota oraria**: retribuzione mensile ÷ 173 (valido per orario settimanale di 40 ore)

6. Sospensione dell'attività lavorativa

In caso di **sospensione per cause imputabili al datore di lavoro e non al lavoratore**, quest'ultimo mantiene il diritto alla normale retribuzione **salvo l'eventuale attivazione di ammortizzatori sociali**.

Esclusioni: nessun diritto alla retribuzione se la sospensione dipende da:

- pubbliche calamità;
- eventi atmosferici straordinari;
- casi di forza maggiore.

Articolo 69 - Assorbimenti Retributivi

1. Assorbimento degli aumenti

- Gli **aumenti non di merito** già corrisposti **possono essere assorbiti**, in tutto o in parte, dagli **aumenti dei minimi tabellari**.

- L'assorbimento **non si applica** se espressamente **escluso al momento della concessione** dell'aumento stesso.

Articolo 70 - Mensilità Supplementari

Tredicesima Mensilità

1. Diritto alla Tredicesima

- Il lavoratore ha diritto a percepire **una mensilità aggiuntiva** pari alla **normale retribuzione mensile**.
- L'erogazione avviene in **coincidenza con il periodo natalizio**, e comunque **non oltre il 22 dicembre**.

2. Calcolo Proporzionale

- In caso di **inizio o cessazione del rapporto di lavoro** nel corso dell'anno:
 - il lavoratore matura **tanti dodicesimi** della tredicesima quanti sono i mesi **interi di servizio** prestati;
 - le **frazioni superiori o uguali a 15 giorni** valgono come **mese intero**.

3. Possibilità di Rateizzazione

- La tredicesima mensilità **può essere erogata mensilmente**, insieme alla retribuzione ordinaria, **previo accordo** con le **organizzazioni sindacali firmatarie** (RSA/RST).

Articolo 71 - Quattordicesima Mensilità

1. Diritto alla Quattordicesima

Il lavoratore ha diritto a percepire, oltre alla tredicesima, una quattordicesima mensilità pari alla normale retribuzione mensile, fatta eccezione per quanto escluso ai sensi del presente contratto collettivo, da corrispondersi annualmente entro e non oltre il giorno 30 giugno di ogni anno.

2. Criteri di Maturazione

La quattordicesima matura in ragione di un dodicesimo per ciascun mese intero di servizio prestato nell'arco dell'anno solare (1° luglio – 30 giugno). Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero. Non maturano quote nei periodi di assenza non retribuita o comunque non considerati utili ai fini contrattuali.

3. Calcolo e Parametri

L'importo è calcolato sulla base della retribuzione mensile in godimento nel mese di erogazione e comprende:

- paga base o minimo tabellare,
- eventuale indennità di contingenza,
- superminimi individuali o collettivi se assorbibili,
- altri elementi retributivi a carattere fisso e continuativo,
- esclusi straordinari, premi una tantum, welfare, rimborsi spese o altri elementi espressamente non computabili.

4. **Casi di Cessazione o Assunzione In Corso d'Anno**

In caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'importo annuale quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

5. **Erogazione Mensile**

A livello aziendale, può essere previsto, con accordo tra le Parti, l'erogazione della quattordicesima in quote mensili, unitamente alla retribuzione ordinaria, in forma rateizzata.

6. **Trattamento Fiscale e Previdenziale**

La quattordicesima è soggetta a trattenute fiscali e contributive secondo le disposizioni di legge vigenti.

Articolo 72 - Corresponsione della Retribuzione e Reclami sulla Busta Paga

1. Il lavoratore ha diritto a ricevere la propria retribuzione con cadenza regolare e comunque **non oltre il giorno 12 del mese successivo** a quello di competenza.
2. Se tale data coincide con una domenica o altra festività, il pagamento sarà effettuato il primo giorno lavorativo utile successivo (generalmente il 13 del mese). **Per la mensilità di dicembre**, il pagamento dovrà avvenire comunque **entro il 12 gennaio dell'anno successivo**, secondo il principio fiscale del "cassa allargata".
3. Insieme al pagamento deve essere consegnato al lavoratore il **cedolino paga** (o documento equivalente), contenente:
 - o Dati anagrafici del lavoratore;
 - o Dati dell'associazione datrice di lavoro;
 - o Periodo di paga di riferimento;
 - o Voci e importi della retribuzione;
 - o Dettaglio delle trattenute di legge.
4. Il lavoratore ha diritto a **presentare reclami scritti** in merito alla busta paga, anche tramite l'organizzazione sindacale a cui aderisce o ha conferito mandato, nel rispetto dell'art. 2113 c.c. e successive modificazioni.
L'associazione è tenuta a fornire **riscontro scritto entro 30 giorni** dal ricevimento del reclamo.

Articolo 73 – Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto al **trattamento di fine rapporto (TFR)**, calcolato secondo quanto stabilito dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982.
2. La base di calcolo del TFR comprende tutte le somme percepite **a titolo non occasionale** e direttamente collegate al rapporto di lavoro, **escludendo**:
 - o Rimborsi spese;
 - o Indennità di trasferta e viaggio;
 - o Elemento Distinto della Retribuzione (EDR).

3. I lavoratori con almeno **8 anni di anzianità** presso la stessa associazione possono richiedere **in anticipo fino al 70% del TFR maturato**, per le seguenti esigenze documentate:
 - Spese sanitarie straordinarie riconosciute da strutture pubbliche;
 - Acquisto o costruzione della prima casa per sé o per i figli;
 - Spese per matrimonio proprio o dei figli;
 - Spese relative a periodi di congedo previsti dalla normativa vigente (es. maternità/paternità).
4. È ammessa, in via migliorativa, anche l'anticipazione per **importanti lavori di ristrutturazione della prima casa**, se adeguatamente documentati.
5. Il TFR va corrisposto **entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto, dedotti eventuali anticipi** già erogati e **trattenute dovute** dal dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO III – SALUTE, SICUREZZA E VIDEOSORVEGLIANZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 74 – Salute e Sicurezza sul Lavoro

1. L'attuazione del D.Lgs. 81/2008 mira a promuovere la cultura della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro, coinvolgendo non solo gli operatori ma anche gli utenti, specie in ambito sanitario.
2. La legge valorizza la **partecipazione attiva** di lavoratori, datori di lavoro e rappresentanti alla gestione della sicurezza, tramite strumenti efficaci e condivisi.
3. Le Parti firmatarie si impegnano a sostenere **interventi migliorativi** rispetto ai minimi di legge, con particolare attenzione alla diffusione di pratiche come la rianimazione cardiopolmonare e l'uso del defibrillatore.
4. Le Associazioni che applicano questo CCNL sono obbligate ad avere un **defibrillatore** e a garantire la **formazione BLSD** ai lavoratori incaricati, anche se non obbligate per legge.

Articolo 75- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

5. Il RLS ha il compito di **verificare e promuovere il rispetto delle norme in materia di sicurezza** e consente ai lavoratori di partecipare attivamente alla valutazione e prevenzione dei rischi.
6. Il RLS è **obbligatoriamente presente** in tutte le Associazioni o unità produttive. In assenza di elezione, le funzioni sono esercitate dai rappresentanti territoriali (RLST).
7. Modalità di elezione:
 - In enti con oltre 15 dipendenti: eletto tra i rappresentanti sindacali o, in loro assenza, tra i lavoratori.
 - Fino a 15 dipendenti: eletto direttamente dai lavoratori o nominato a livello territoriale.
8. Le votazioni devono garantire la **sicurezza, la continuità operativa e la partecipazione**.

9. È eletto il lavoratore che ottiene la maggioranza dei voti, purché abbia votato almeno la metà più uno degli aventi diritto.
10. Un **verbale** della votazione, redatto da un segretario nominato tra i lavoratori, deve essere consegnato al datore di lavoro e comunicato mediante affissione.
11. Il mandato ha durata **triennale** ed è rinnovabile.
12. In caso di dimissioni, il primo dei non eletti subentra. Se assente, si indice una nuova elezione entro 60 giorni.
13. Il RLS ha diritto a **permessi retribuiti, spazi e mezzi adeguati** per lo svolgimento delle sue funzioni.
14. Gode delle stesse tutele previste per le rappresentanze sindacali, ma è tenuto alla **riservatezza sui dati aziendali**.
15. È incompatibile con i ruoli di RSPP o addetto al servizio prevenzione.
16. Ogni uscita per attività sindacale deve essere **comunicata con 2 giorni di anticipo**.
17. In mancanza del RLS interno, le Associazioni devono rivolgersi Organismo Paritetico OP per la nomina del RLST.
18. La formazione obbligatoria per RLS è di **32 ore iniziali** (anche in modalità webinar o e-learning), con **20 ore aggiuntive specifiche** a cura del datore di lavoro.
19. L'**aggiornamento annuale** (4 o 8 ore) è obbligatorio anche per le realtà con meno di 15 dipendenti.
20. Tutte le attività collegate alla sicurezza, inclusa la nomina e formazione degli RLST, sono demandate all'Organismo Paritetico OP.

Articolo 76 - Stress Lavoro-Correlato

21. Le trasformazioni organizzative possono impattare negativamente sulla salute psicofisica dei lavoratori. La prevenzione di tali effetti è parte integrante della tutela della salute.
22. I datori di lavoro devono **valutare e gestire il rischio da stress lavoro-correlato**, coinvolgendo l'RSPP, il Medico Competente (se presente) e il RLS/RLST.
23. Per i **fattori organizzativi e psicosociali**, è necessario il coinvolgimento delle RSA o, in loro assenza, delle RST.

Articolo 77 - Mobbing e Straining

24. Le Parti riconoscono la necessità di prevenire e contrastare comportamenti lesivi dell'integrità psicologica dei lavoratori, tra cui:
 - **Mobbing verticale (bossing):** atti vessatori da parte di superiori gerarchici (es. demansionamento, isolamento, sanzioni ripetute).
 - **Mobbing orizzontale:** attacchi da parte di colleghi volti a screditare il lavoratore.
 - **Low mobbing:** azioni reiterate per minare l'autorità o reputazione di figure aziendali.
 - **Straining:** singoli episodi ostili con effetti prolungati (es. revoca immotivata di strumenti, trasferimenti punitivi).

Articolo 78 – Sistemi di Videosorveglianza Aziendale

1. Gli impianti audiovisivi o strumenti che possono comportare il controllo a distanza dei lavoratori possono essere installati **solo per esigenze organizzative, produttive, di sicurezza o tutela dei beni**, previa sottoscrizione di un **accordo sindacale**.
2. Nelle aziende con sedi in più province o regioni, l'accordo può essere siglato con le organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative a livello nazionale**.
3. In assenza di accordo, è necessaria l'**autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro** (sede territoriale o centrale, a seconda dei casi).
4. Non è richiesto accordo per:
 - o strumenti di lavoro assegnati al lavoratore;
 - o sistemi di **registrazione accessi e presenze**.
5. I dati raccolti sono utilizzabili per finalità connesse al rapporto di lavoro **solo se il lavoratore è preventivamente informato** sull'utilizzo degli strumenti e dei controlli, nel rispetto della normativa sulla privacy.

TITOLO IV – CLASSIFICAZIONE, RETRIBUZIONE E INDENNITÀ

Articolo 79 – Classificazione del Personale

1. La classificazione e l'inquadramento del personale sono definiti a livello nazionale per garantire flessibilità organizzativa e valorizzazione delle professionalità nell'ambito del Terzo Settore.

Dirigenti

2. Sono Dirigenti coloro che ricoprono posizioni con elevata autonomia decisionale e responsabilità, rispondendo unicamente alle direttive generali del Consiglio Direttivo, del Presidente o del Direttore Generale.
3. Il contratto si applica anche a chi ricopre cariche associative con attività prevalente nell'Ente.
4. L'assunzione del Presidente come lavoratore subordinato richiede delibera del Consiglio Direttivo.
5. Il dirigente gestisce il proprio tempo in autonomia, senza un orario predefinito, in relazione agli obiettivi assegnati. La prestazione è improntata a criteri di discrezionalità e flessibilità.
6. L'**indennità dell'Area Dirigenza** è omnicomprensiva e sostituisce ogni altra forma di compenso, salvo quanto previsto per missioni e trasferte. Per il lavoro domenicale o festivo si prevede il riposo compensativo.

Quadri



7. Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive continuative, di rilevante importanza, esercitate con autonomia e responsabilità.
8. Il quadro può essere incaricato della progettazione e gestione di attività complesse, garantendo supporto e controllo dei risultati.
9. È responsabile dei settori assegnati, del personale e delle risorse gestite.
10. L'attività è correlata all'orario ordinario, ma con ampia flessibilità. Le prestazioni eccedenti l'orario normale sono compensate con l'**indennità Area Quadri**.

Articolo 80 - Livelli di Inquadramento

- **1° Livello:** Funzioni direttive e specialistiche di elevata complessità. Responsabili di unità operative.
- **2° Livello:** Attività professionali complesse con responsabilità di coordinamento.
- **3° Livello:** Attività polivalenti apprese tramite esperienza o formazione professionale.
- **4° Livello:** Mansioni qualificate apprese tramite addestramento o tirocinio.
- **5° Livello:** Compiti esecutivi che richiedono competenze tecniche di base.
- **6° Livello:** Attività semplici e generiche, senza requisiti professionali specifici.

Articolo 81 – Paga Base Nazionale Conglobata

Tabella Retributiva (dal 01/04/2025)

Livello Retribuzione mensile

Dirigenti	€ 2.765,77
Quadri	€ 2.212,55
Livello I	€ 1.880,77
Livello II	€ 1.770,11
Livello III	€ 1.659,01
Livello IV	€ 1.548,88
Livello V	€ 1.438,22
Livello VI	€ 1.327,54

2. Le retribuzioni devono rispettare i minimi contributivi previsti dalla normativa vigente.
3. Le Parti assumono come riferimento l'indice **NIC (con tabacchi)** per le rivalutazioni annuali delle retribuzioni.
4. Alla scadenza del CCNL, si confronterà l'aumento medio dell'indice nei 3 anni con quanto già erogato, per determinare eventuali adeguamenti.
5. Trascorsi **3 mesi di vacanza contrattuale**, ai lavoratori spetta un elemento provvisorio pari al **30% dell'inflazione programmata**, calcolato sulla retribuzione base.

6. Dopo **6 mesi di vacanza**, l'importo sale al **50%**. Tale indennità cessa con la sottoscrizione del nuovo contratto.

Articolo 82 – Scatti di Anzianità

1. L'anzianità decorre dal primo giorno di assunzione.
2. Sono previsti **5 scatti triennali** del **3%** ciascuno, calcolati sulla Paga Base Nazionale, senza interruzione di servizio.
3. Gli scatti decorrono dal mese successivo al compimento del triennio.
4. In caso di passaggio di livello durante il triennio, gli scatti precedenti sono ricalcolati sul nuovo livello, senza corresponsione di arretrati.

Articolo 83 – Altre Indennità

Indennità Area Dirigenza

1. Pari ad almeno il **20%** della retribuzione tabellare, onnicomprensiva.

Indennità Area Quadri

2. Fissata in **€180,00 mensili**, per 13 mensilità, in sostituzione delle maggiorazioni orarie.

Indennità d'Incarico

3. Per incarichi specifici: **€80,00 mensili lordi** per massimo 12 mesi, revocabili anticipatamente.

Superminimo

4. Aumento professionale non riassorbibile per merito:
 - **Quadri**: €105,00
 - **Livelli 1-3**: €60,00
 - **Livelli 4-6**: €50,00


Indennità Apicale di Funzione

5. Per posizioni apicali nei livelli economici:
 - **Livelli 1-3**: €140,00/mese
 - **Livelli 4-6**: €80,00/mese
6. Corresponsione annuale, rinnovabile.

Indennità di Cassa



7. Per chi è addetto in modo continuativo alla cassa e risponde degli errori contabili: **10% della retribuzione tabellare mensile.**

<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
UNILAVORO - PMI	
CONFSAL FISALS	